

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Kepulauan Riau merupakan salah satu provinsi Indonesia. Tanjungpinang ialah ibu kota Provinsi Kepulauan Riau, provinsi yang terletak pada jalur lalu lintas transportasi laut, udara yang strategis dan terdapat pada tingkat internasional serta pada bibir pasar yang memiliki peluang besar. dengan koordinat $0^{\circ}5'$ LU dan $104^{\circ}27'$ BT. Kota Tanjungpinang dahulunya ialah pusat pemerintahan Kesultanan Riau – Lingga. Secara Geografis provinsi Kepulauan Riau berbatas dengan negara tetangga, yaitu Singapura, Malaysia, dan Vietnam yang memiliki luas wilayah $251.810,71 \text{ km}^2$ dengan 96% adalah perairan dengan 1.350 pulau yang telah menunjukkan kemajuan dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan.

Sumber daya manusia adalah aset yang berharga dan berguna bagi suatu organisasi dan berhasil tidaknya perjalanan suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusianya. Manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

PT Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan biasanya sering disebut PT Pos Indonesia, yang memiliki peranan yang penting dalam pengiriman

barang ataupun surat menyurat melalui jasa pos dan kurir dan saat ini Pos Indonesia juga menyediakan jasa keuangan, ritel, dan property yang didukung oleh sebanyak dari 4.000 Kantor Pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar diseluruh wilayah. Salah satunya, ialah Kantor Pos Tanjungpinang.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan atau pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan tolak ukur dari atau hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang telah menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan meningkat jika perusahaan dapat mengidentifikasi faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam organisasi.

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang
DESEMBER 2022

NO.	JENIS JABATAN	JUMLAH YANG TERLAMBAT	JUMLAH YANG PULANG CEPAT	TIDAK HADIR TANPA KETERANGAN
1.	Kepala Cabang	7 Orang	2 Orang	-
2.	Supervisor	-	4 Orang	-
3.	Executive Manager	-	1 Orang	-
4.	Account Executive	-	4 Orang	-
5.	Staf	-	2 Orang	-
6.	Sopir	-	-	-
7.	Petugas Loker	-	-	1 Orang
8.	Mandor	-	-	-

Sumber : PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang (2022)

Dengan adanya indikasi diatas kita dapat mengetahui bahwa tingkat kedisiplinan di PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang masih belum optimal, dan juga Motivasi Kerja yang diberikan masih kurang untuk karyawan, sebaiknya diberikan motivasi kerja agar meningkatkan semangat karyawan. dan untuk Kepuasan Kerja masih ada karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya dan kurangnya komunikasi antar pimpinan dan karyawan. Dan juga Komitmen karyawan cenderung menurun menunjukkan bahwa kurangnya komitmen karyawan terhadap instansi.

Disiplin kerja merupakan suatu kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dalam organisasi agar tercapainya perilaku yang dapat dikendalikan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Penulis menganalisis fenomena Disiplin Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang bahwa ada nya ketidak disiplinnya karyawan seperti keterlambatan masuk kerja, pulang sebelum jam kerja selesai dan tidak masuk kerja tanpa alasan, jadi penulis akan melakukan penelitian apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. Peneliti terdahulu mengenai Disiplin Kerja, Menurut (Susanto et al., 2019) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian apakah pengaruh disiplin kerja berkemungkinan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang dalam proses mencapai tujuan. Menurut Maruli (2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang,

dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Penulis menganalisis fenomena Motivasi Kerja yang terjadi pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang bahwa Motivasi Kerja yang diberikan untuk karyawan masih kurang dalam melaksanakan pekerjaan yang berakibatkan tidak maksimal dalam menyelesaikan suatu pekerjaan seperti kurangnya semangat atau antusias karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. Peneliti terdahulu mengenai Motivasi Kerja, Menurut (Azhari, 2020) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi penulis mencoba melakukan penelitian apakah Motivasi Kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

Kepuasan Kerja berhubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama pegawai. Penulis menganalisis fenomena kepuasan kerja yang terjadi pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang bahwa masih adanya karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya dan kurangnya komunikasi antar pimpinan dan karyawan. Peneliti terdahulu menurut (Hasyim, 2021) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi penulis mencoba melakukan penelitian apakah Kepuasan Kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

Komitmen Karyawan adalah seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Penulis menganalisis fenomena Komitmen karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang bahwa karyawan kurang bersungguh-sungguh bekerja dan malah suka menunda pekerjaan, sehingga ada tugas dan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, jadi penulis akan melakukan penelitian apakah Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang. Peneliti terdahulu mengenai Komitmen karyawan, menurut (Renita angraini, 2020) Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian apakah komitmen karyawan berkemungkinan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang Beserta faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, oleh karena itu penulis mengambil judul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) TANJUNGPINANG**”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas yang telah penulis paparkan didapatkanlah identifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang, yaitu :

1. Kedisiplinan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang masih belum optimal, masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, pulang sebelum jam kerja selesai, dan tidak masuk kerja tanpa alasan.
2. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang masih kurang.
3. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang masih kurang dalam melaksanakan pekerjaan dan kurangnya komunikasi antar pimpinan dan karyawan.
4. Komitmen karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang masih kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja dan malah suka menunda pekerjaan, sehingga ada tugas dan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, dapat dibuat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang ?
4. Apakah Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang ?
5. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan Komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang ?

1.4 Pembatasan masalah

Dengan mempertimbangkan masalah yang ada, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini dengan memfokuskan pada Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

1.5 Tujuan penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai penulis, yaitu

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang

5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

1.6 Manfaat penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Manfaat secara teoritis adalah diharapkan mampu memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang yaitu sebagai input masukan terhadap kinerja karyawan.
- b. Universitas Maritim Raja Ali Haji yaitu untuk memperkaya hasil-hasil penelitian berkaitan dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan
- c. Fakultas Ekonomi untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.
- d. Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang sebagai masukan dan saran baik untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Tanjungpinang.

3. Manfaat bagi penulis
 - a. Sebagai menambah wawasan dan pengetahuan teori penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.
 - b. Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.

1.7 Sistematika penelitian

Dalam sistematika penulis ini dimaksudkan agar memberikan gambaran yang jelas dan sistematis untuk mempermudah bagi para pembaca dalam memahami penulisan dalam penelitian ini masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan mengurai tentang penjelasan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

Kajian pustaka menguraikan tentang penjelasan teori masing-masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menguraikan tentang tentang variabel-variabel penelitian beserta definisi operasionalisasinya, dilanjutkan dengan populasi dan penentuan sempel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

☆ Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa sebelumnya.

