

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi atau organisasi untuk terus maju dan mengikuti perubahan yang terjadi terutama dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan/badan usaha, memegang peranan yang sangat penting, karena karyawan berperan sebagai faktor perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. Sumber daya manusia dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila mempunyai disiplin dan produktifitas kinerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.

PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik merupakan perusahaan milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang jasa pengiriman dokumen paket dan surat, dan juga berkembang menjadi jasa keuangan. Sampai saat ini PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik terus meningkatkan berbagai inovasi dengan mengembangkan produk di jasa lainnya. Walaupun sudah diiringi dengan berbagai bentuk program peningkatan kinerja karyawan seperti pengawasan *update* status kiriman dan umpan balik atas hasil-hasil yang

dicapai, kenyataannya belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Agar karyawan kurir mau bekerja dengan giat dan sehingga dapat mendukung kelancaran jalannya target yang diinginkan perusahaan, tentunya perlu didukung dengan beberapa hal, diantaranya masalah lingkungan, motivasi, dan disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2014;7) kualitas kinerja seorang karyawan juga dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah kualitas manusia itu sendiri dan juga lingkungan organisasi. Sedangkan Sudarmanto (2009;11) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Dan disiplin kerja menurut Rivai (2013) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman pada dasarnya adalah yang menimbulkan suasana kerja nyaman sehingga memicu karyawan lebih bersemangat dan secara otomatis dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan yang memuaskan dan target dari suatu perusahaan akan tercapai. Jika karyawan telah memandang lingkungan kerjanya kondusif, maka mereka akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi dan karyawan akan cenderung menyukai pekerjaannya, serta dapat memilah arsip pekerjaan dengan mudah ketika sesuatu yang dibutuhkan sedang dicari. Beberapa orang karyawan kurir

yang penulis wawancarai, kebanyakan diantara mereka mengeluh mengenai masalah lingkungan kerja, baik berupa fisik maupun non fisik. Masalah lingkungan kerja fisik seperti *layout* dimana masih terdapat barang-barang yang tidak diletakan pada tempatnya dan belum tertata dengan rapi. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut bekerja akan mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kemudian masalah lingkungan kerja nonfisik, hubungan antara bawahan dan atasan, dimana masih terjadinya *miss communication* antar sesama karyawan pada saat bekerja dan juga kurang lancarnya komunikasi antara bawahan dan atasan. Sebaliknya, ketidaknyamanan tersebut dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bias berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri.

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu Nursalam (2008:98). Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk pada upaya yang dilakukan guna mencapai setiap sasaran, di sini maksudnya adalah merujuk ke sasaran organisasi karena fokusnya adalah

perilaku yang berkaitan dengan kerja Robbins dan Coulter (2007:189). Untuk meningkatkan motivasi para karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik memberikan upah, tunjangan dan insentif sesuai dengan kemampuan dan jabatan para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2014:96). Disiplin kerja yang telah dilakukan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) berjalan dengan baik dan dilakukan dengan kesadaran diri dan penuh rasa tanggung jawab namun kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari cara kerjanya yang rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan dan pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang tepat. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai misalnya dapat dilihat pada tabel 1.1 absensi dibawah ini :

Tabel 1.1
Daftar Absensi PT. Pos Indonesia (Persero)
Periode Bulan Mei 2017 - September 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	Sakit	Cuti	Izin	Total
Mei	34	5	8	8	6	27
Juni	34	6	8	8	10	32
Juli	34	7	10	9	8	34
Agustus	34	5	12	9	9	35
September	34	6	12	11	11	40

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik

Pada kenyataannya kinerja karyawan dan peraturan kedisiplinan yang diterapkan di PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik mengalami banyak permasalahan. Permasalahan yang dialami oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik adalah ketidak disiplin (tidak mantaati kedisiplinan). Ketidak disiplin yang dilakukan oleh pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik di sebabkan karena keterlambatan pegawai saat masuk kerja, izin terlambat dan tidak masuk masih sangat banyak. Sehingga mengakibatkan kinerja kerja menurun yang disebabkan oleh kedisiplinan pegawai yang rendah.

Kinerja menurut Hasibuan, Malayu S.P (2013) merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Definisi lain mengenai kinerja menurut Yakub S, Anto T, dan Suharsil (2014) adalah Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Dalam tabel kinerja di bawah ini memperlihatkan bahwa hasil kinerja kurir pada lima bulan terakhir mengalami pertumbuhan yang baik dan sesuai dengan target berhasil antar.

Tabel 1.2
Hasil Kinerja Antaran Kurir Surat dan Paket
PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik Periode
Bulan Mei – September 2017

Bulan	Jumlah Kiriman	Berhasil Antar	Presentase Keberhasilan
September	6.232 kiriman	6.170 kiriman	98,4%
Agustus	7.330 kiriman	7.110 kiriman	97,6%
Juli	7.811 kiriman	7.498 kiriman	97,1%
Juni	6.509 kiriman	6.378 kiriman	96,4%
Mei	7.779 kiriman	7.390 kiriman	95,8%

Sumber : PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik.

Dari tabel 1.2 di atas dapat kita lihat bahwa hasil kinerja antaran kurir surat dan paket terhitung mulai dari bulan Mei sampai dengan September menunjukkan adanya kenaikan dalam berhasil antar kiriman. Adanya pengaruh tersebut di dasari oleh peraturan perusahaan yang mengatur bahwa minimal presentase berhasil antar yaitu sebesar 97% setiap bulan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KURIR DI PT.POS INDONESIA (Persero) GRESIK”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telag diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kurir di PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kurir di PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik?

3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kurir di PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kurir PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kurir PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kurir PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kurir PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik secara parsial.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kurir PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan untuk perusahaan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Memberikan informasi kepada perusahaan seberapa pentingnya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kurir PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik.

- c. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen dan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Gresik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai lingkungan kerja di dalam perusahaan.
- b. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai motivasi karyawan di dalam perusahaan.
- c. Sebagai sumber referensi dan sumber informasi mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan di dalam perusahaan.
- d. Sebagai sumber referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya untuk pihak lain.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan serta bermanfaat sebagai perbandingan ilmu dan teori yang diterima selama masa perkuliahan dengan praktek dilapangan. Dan juga untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis untuk memenuhi dalam menyelesaikan studi dan meraih gelar Sarjana (S1) di Universitas Muhammadiyah Gresik.