

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat persaingan dunia usaha menjadi semakin ketat. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus terus dilatih dan dikembangkan, karena tidak selalu sama dengan mesin yang sama setiap waktu. Manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan, karena perubahan yang terjadi dapat menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus di hadapi dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan dapat terlaksana bila sumber daya manusianya menunjukkan performa yang baik (Dewi Untari 2018).

Kantor Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu BUMN Indonesia yang bergerak dibidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia adalah Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan persero.

Kantor Pos Indonesia yang beralamat di Jl. MT Haryono Kuncen Ungaran Barat Semarang Jawa Tengah merupakan kantor pusat yang melakukan kegiatan layanan pos yang ada di Ungaran selain itu ada beberapa kantor cabang lainnya juga yang ada di wilayah Ungaran. Kantor Pos tidak hanya melayani pengiriman barang, tetapi juga bergerak pada bidang jasa kurir dan keuangan. Saat ini dapat dikatakan bahwa Pos Indonesia masih tetap sebagai salah satu perusahaan jasa dengan jaringan distribusi yang terbesar di Indonesia. Jumlah kantor pos lebih dari 4.000 kantor dengan sebarannya di 24.000 titik layanan dan telah mencakup 100 persen kota dan kabupaten di Indonesia serta telah menjangkau hampir seluruh kecamatan di tanah air. Pos Indonesia juga didukung oleh armada layanan bergerak sebanyak 418 unit, 10.523 unit kendaraan truk dan mobil dinas, 19.502 karyawan, 3.729 unit kantor pos online, serta 24.674 unit point of sales. Lebih dari 90 perusahaan kini menjalin kemitraan dengan Pos Indonesia. Mereka berasal dari berbagai sektor, seperti jasa keuangan, perbankan, listrik, air minum, pajak, hingga zakat. Tidak hanya perusahaan domestik, entitas bisnis dari perusahaan global seperti UPS, Cardig International, dan Western Union pun telah menjadi mitra utama Pos Indonesia. Bahkan bagi Western Union, Pos Indonesia merupakan agen yang terpenting dan terbesar di Asia Pasifik. Untuk itu perbaikan internal senantiasa dilakukan manajemen Pos Indonesia di setiap liniya. Setidaknya ada empat bidang utama yang menjadi fokus pembenahan, yaitu manajemen sumber daya manusia dan organisasi, sistem keuangan, kapabilitas infrastruktur, dan strategi marketing.

Hasil pra *survey* menunjukkan bahwa banyaknya pelanggaran kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran, salah satu faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor pengawasan melekat. Kurangnya pengawasan internal perusahaan secara langsung, maka sistem pada perusahaan tidak dapat berjalan secara efektif. Banyaknya pegawai melakukan pelanggaran disiplin kerja seperti, datang tidak tepat waktu, meninggalkan ruangan dan pekerjaannya pada saat jam kerja berlangsung atau mangkir kerja, pegawai tidak tepat waktu pada saat jam pulang kerja yang telah diberikan oleh pihak perusahaan, dan cara berpakaian pegawai tidak sesuai dengan ketentuan dari pihak perusahaan karena kurangnya pengawasan dari pihak atasan. Selain itu, kurangnya ketegasan yang diberikan atasan kepada bawahannya membuat para pegawai seenaknya sendiri, jika atasan berperilaku tegas dan adil maka pegawai akan merasa segan dan takut dalam melakukan pelanggaran, namun kedisiplinan bawahan akan semakin membaik jika contoh dari atasan yang disiplin dapat menjadi panutan untuk pegawainya terutama dalam hal kedisiplinan kerja pada kantor pos Ungaran.

Manajer sangat berpengaruh penting untuk terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai, jaminan untuk menunjang karir, gaji atau upah yang diberikan beserta insentif yang sesuai yang diberikan perusahaan untuk para pegawainya. Kondisi diatas merupakan masalah yang mendasari atau melatar belakangi penelitian

berjudul: “Disiplin Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500”.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang menentukan dalam tujuan dari perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah kurang maksimalnya kedisiplinan kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500.

Disiplin kerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500

No	Indikator	Min	Max	Mean	Median	Modus	Std Deviasi
1.	DK1	1	5	3.00	3.00	4	1.110
2.	DK2	1	5	3.52	4.00	4	1.06
3.	DK3	1	5	3.82	4.00	4	0.85
4.	DK4	1	5	3.61	4.00	4	0.92
	Rata-rata	1	5	3.48	3.75	4	0.98

Sumber : data primer yang diolah 2020

Dari data diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500 belum baik. Dapat dilihat bahwa nilai rata-rata sebesar 3.48 berarti belum maksimalnya disiplin kerja pegawai yang terjadi pada PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500.

Berdasarkan masalah tersebut maka persoalan penelitian yang dipecahkan dalam penelitian in adalah:

1. Sejauhmana tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500?

2. Apa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yang ada pada PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500?
3. Bagaimana solusi untuk menangani masalah kedisiplinan kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500.
2. Mengetahui faktor penyebab ketidakdisiplinan kerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500.
3. Mendeskripsikan solusi peningkatan disiplin kerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500

Penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi sekaligus dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (persero) Pusat Ungaran 50500 tersebut sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mengambil kebijakan dalam peningkatan disiplin kerja pegawai.

b. Bagi penulis

Memberikan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai disiplin kerja pegawai dengan melihat fakta secara langsung.