

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah tempat di mana sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu perusahaan dengan cara yang terorganisir dan terstruktur Handoko et al, (2023). Perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting untuk kemajuan sebuah organisasi. mungkin bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah komponen terpenting tidak ada bisnis yang dapat berkembang tanpa orang-orang dengan kemampuan manajerial yang baik dan moral kerja yang cukup. Tidak dapat disangkal bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai interaksi antara struktur organisasi, manajer, dan pegawai.

Menurut Prianita et al. (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Saat ini, SDM tidak lagi hanya dianggap sebagai faktor produksi, tetapi telah menjadi aset berharga bagi organisasi. Setiap instansi atau perusahaan tentu menginginkan SDM yang berkualitas yang mampu berpikir cerdas, kreatif, inovatif, jujur, bekerja keras, disiplin, memiliki kinerja yang baik, serta memiliki semangat tinggi untuk membantu mengembangkan dan mewujudkan visi organisasi. Kinerja yang baik tentu membawa banyak keuntungan dan keberhasilan bagi perusahaan.

Menurut Hanafi et al. (2019), Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seorang pegawai untuk mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, menurut Rivaldo (2020) Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan, serta orientasi mereka dalam menjalankan tugas. proses melaksanakan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan adalah ukuran pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Tanpa mereka, aktivitas perusahaan tentu tidak akan berjalan baik sesuai tujuan perusahaan Supriaddin (2020).

Kinerja yang baik sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Jika kinerja pegawai menurun atau buruk, hal ini dapat memberikan dampak negatif pada citra organisasi di mata masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola pegawai dengan baik agar kinerja mereka tetap optimal, konflik dapat dihindari, dan target organisasi tercapai Fadyla & Rumengan (2021). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai meliputi kepemimpinan, beban kerja, disiplin, etika dan motivasi Pusparani (2021).

Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kepemimpinan. Menurut penelitian Rahmatull (2018), Kepemimpinan adalah seni atau proses dalam memotivasi, memengaruhi, mengkoordinasi, serta memberikan dorongan, perintah, dan bimbingan kepada individu atau pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpa adanya paksaan. Di sisi lain, Putra et al. (2022) mendefinisikan kepemimpinan sebagai

kemampuan seseorang untuk mengikuti perintah. Dengan demikian, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja yang baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Nurdin et al. (2023) Disiplin merupakan sikap menghargai peraturan dan ketentuan perusahaan yang sudah tertanam dalam diri pegawai. Sikap ini membuat pegawai mau beradaptasi dan menaati peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya secara teratur dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, tanpa menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Setiap perusahaan memerlukan disiplin kerja yang baik, karena tanpa hal tersebut, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sulit. Tingkat disiplin pegawai dapat terlihat dari seberapa patuh mereka terhadap peraturan perusahaan yang ada.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja, baik yang bersifat fisik maupun mental. Setiap pekerjaan yang dilakukan menjadi tanggung jawab bagi pegawai, dan setiap tenaga kerja memiliki kapasitas yang berbeda-beda dalam menangani beban tersebut. Beban kerja ini dapat berupa beban fisik, mental, atau bahkan sosial, yang harus dikelola oleh masing-masing individu sesuai dengan kemampuannya Oshorela (2021). Beban kerja, menurut Mahawati et al. (2021), merujuk pada jumlah

usaha fisik dan mental yang perlu dikeluarkan oleh seorang pekerja. Perusahaan perlu mampu menyediakan pekerjaan yang produktif bagi pegawainya. Apabila jumlah pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas dan waktu yang tersedia tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan masalah kelebihan beban kerja. Akibatnya, pegawai akan merasa tidak nyaman dan lelah baik secara mental maupun fisik, sehingga sulit untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berfokus pada layanan pos dan pengiriman paket.selain itu juga menyediakan layanan keuangan bagi Masyarakat,seperti transfer uang dan pembayaran tagihan listrik,air dan telepon.adapun layanan lain yang di berikan seperti Filateli dan konsinyasi (prangko dan meterai), admail pos,pos ekspor,paket pos,surat pos,logistic.kargo,fund distribution (pospay) dan giro pos. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang berlokasi di Jalan Palapa No.1, Kecamatan Oebobo.

Ditengah perubahan cepat dalam industri logistik, baik di Indonesia maupun di dunia internasional, PT. Pos Indonesia (Persero) menawarkan layanan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Layanan yang diberikan seperti, menyediakan fasilitas penyimpanan yang aman dan efisien, dilengkapi dengan teknologi Warehouse Management System (WMS) yang mendukung manajemen stok dan distribusi secara optimal, menawarkan layanan distribusi yang andal dan tepat waktu, memastikan produk sampai di tujuan sesuai dengan jadwal, menyediakan layanan kargo domestik yang cepat dan terpercaya, mencakup seluruh wilayah Indonesia. Dengan armada yang luas dan didukung oleh Transport Management System (TMS) yang

terintegrasi, mereka memastikan pengiriman tepat waktu dan aman untuk memenuhi kebutuhan logistik pelanggan.

Data pencapaian target di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang menunjukkan realisasi kinerja pegawai selama dua tahun terakhir, yaitu tahun 2022-2023. Berikut adalah rincian target dan realisasi kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang:

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang
Tahun 2022-2023

No	Devisi	Target	Pencapaian		Deviasi	
			2022	2023	2022	2023
1	Manajemen logistic	100%	80%	82%	20%	18%
2	Pelayanan antaran	100%	77%	89%	23%	11%
3	Pengembangan pelayanan	100%	75%	80%	25%	20%
4	Pengelolaan hubungan logistic	100%	83%	84%	17%	16%
5	Pelayanan loket	100%	85%	87%	15%	13%
6	Pelayanan staf organik	100%	80%	78%	20%	22%

Sumber data : PT.Pos Indonesia(Persero) cabang Kupang

Data pada tabel 1.1, menggambarkan kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang selama tahun 2022-2023, dimana pencapaian kinerja untuk setiap devisi belum optimal. Berdasarkan data tabel 1.1, kinerja dari PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang masih perlu peningkatan pencapaian. terlihat dari beberapa devisi menunjukkan peningkatan kinerja terutama pada manajemen logistik sampai pelayanan loket, namun ada penurunan pada pelayanan staf organik sehingga masih perlu ditingkatkan dari setiap bidang agar kinerja yang diharapkan bisa mencapai target yang ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi berkaitan dengan kepemimpinan, diperoleh informasi dari 10 pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang, 6 pegawai berpendapat bahwa aspek komunikasi organisasi yang lemah yaitu, antara pemimpin dan pegawai masih kurang efektif. pegawai juga menyatakan kurangnya pengawasan atau kontrol terhadap pekerjaan mereka, kurangnya briefing atau pertemuan yang rutin untuk membahas terkait pekerjaan atau progress sehingga pegawai merasa bingung dan kurangnya dukungan, motivasi dan apresiasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, 4 pegawai berpendapat bahwa aspek gaya kepemimpinan yang kurang tegas terhadap pegawai yang terlambat, kurang merespon keluhan-keluhan dari pegawai, tidak cukup memberi dukungan dan motivasi sehingga pegawai merasa tidak termotivasi dalam bekerja yang dapat mengurangi semangat kerja mereka. pegawai juga menyatakan interaksi yang terbatas antara pemimpin dan pegawai yang menyebabkan kurangnya pemahaman tentang pekerjaan yang perlu di selesaikan.

Tingkat disiplin dari pegawai dapat dilihat dari rekapan absensi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang:

Tabel 1.2
Rekapan Absensi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Absen			Persentase
					Tanpa Keterangan	Sakit	Izin	
1	Januari	65	26	1690	2	2	4	0,12
2	Februari	65	23	1495	4	2	1	0,10
3	Maret	65	26	1690	1	1	3	0,07
4	April	65	22	1430	5	2	2	0,13
5	Mei	65	24	1560	1	1	2	0,06
6	Juni	65	24	1560	1	3	2	0,09
7	Juli	65	24	1560	2	2	1	0,07
8	Agustus	65	26	1690	2	2	3	0,10
9	September	65	25	1625	2	1	2	0,07
10	Oktober	65	26	1690	2	3	3	0,12
11	November	65	26	1690	2	2	3	0,10
12	Desember	65	25	1625	3	3	2	0,12
Total				19.305	27	24	28	1,15

Sumber Data : PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang

Berdasarkan rekapitulasi kehadiran PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang pada tabel 1.2, bisa dilihat bahwa disiplin kerja yang diterapkan belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan informasi yang didapat dari 10 pegawai 6 pegawai mengatakan bahwa masih ada pegawai yang keluar pada saat jam kerja namun kembali pada saat jam pulang untuk melakukan absen. Hal ini tidak hanya memberikan contoh buruk bagi pegawai lain, tetapi juga berpotensi menghambat efektivitas dan produktivitas pekerjaan. 4 pegawai mengatakan disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang masih memerlukan peningkatan.

Selanjutnya, wawancara yang dilakukan pada 10 pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang mengenai beban kerja, 5 pegawai menyatakan pada bagian pengantaran, terjadinya antrian pelanggan dan menyebabkan beban kerja lebih pada pegawai sehingga hal ini membuat mereka tidak bisa istirahat pada jam istirahat. Sedangkan 5 pegawai menyatakan bahwa pada bagian pengolahan memiliki pekerjaan yang sangat banyak bahkan ada sebagian pegawai yang bekerja untuk menyelesaikan tugasnya hingga malam hari. Selain itu, tingginya beban kerja mengakibatkan harus masuk pada hari libur untuk menyelesaikan tugasnya yang belum terselesaikan.

Selain fenomena masalah, penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* diantara penelitian-penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al. (2019) menemukan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Nababan et al. (2020) menyatakan

kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT.Intertama Trikencana Berisnar Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Ngongo et al. (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Stipas Keuskupan Agung Kupang. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Candana et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Batang Hari Barisan. Penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo et al. (2019) menyatakan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Hotel Gran Puri. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini (2021) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT.ISS Indonesia.

Berdasarkan pada fenomena dan *research gap* yang ada, maka peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang**”.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Kinerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang?
2. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang?

4. Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang?
5. Apakah Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Kinerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.
3. Untuk mengetahui Signifikansi pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang
4. Untuk mengetahui Signifikansi Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.
5. Untuk mengetahui Signifikansi pengaruh secara Simultan dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas,maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya diharapkan menjadi referensi bagi studi-studi selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya tentang kepemimpinan,disiplin kerja dan beban kerja dan kinerja pegawai di suatu Perusahaan.

2. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang

Peneltian ini diharapkan dapat memberikan Solusi bagi perusahaan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan memahami bagaimana kepemimpinan, disiplin, dan beban kerja berkontribusi terhadap performa pegawai, PT Pos Indonesia dapat mengembangkan produktivitas yang efektif.

3. Bagi peneliti lanjut

Agar dapat mengembangkan variabel yang telah ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca. termasuk bagi peneliti untuk dipelajari