

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan lingkungan organisasi atau perusahaan yang semakin kompleks dan kompetitif menuntut untuk bersikap lebih responsive agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Harus dimulai dari masing-masing anggota organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu

organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota.

Selain disiplin kerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah budaya organisasi. Robbins (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan kinerja kerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja kerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para karyawan dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka di ikut sertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Karyawan dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam Perusahaan dan ketaatan kepada kewajiban.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah pada unsur kinerja karyawan yang mana menunjukkan perilaku yang nyata ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pada dasarnya setiap orang yang bekerja atau dalam kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas

dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud dari penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.

Penelitian akan dilakukan di PT. Putra Bistel Solusindo Samarinda. PT. Putra Bistel Solusindo Samarinda adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Pengelolaan Operasional Jaringan Access, seperti pasang baru dan migrasi (pergantian kabel jaringan serat tembaga ke kabel jaringan serat kaca yang di sebut optic) serta melaksanakan pembangunan jaringan kabel fiber optic untuk wilayah kalimantan timur bagian tengah (kaltimeng/samarinda). Dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin guna untuk mencapai tujuan perusahaan atas project yang telah diberikan oleh PT. Telkom maupun PT. Telkom Akses.

Berdasarkan uraian diatas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di dalam lingkup kerja PT. Putra Bistel Solusindo di Samarinda, sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Putra Bistel Solusindo Samarinda”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Putra Bistel Solusindo Samarinda?
2. Variabel manakah disiplin kerja atau budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Putra Bistel Solusindo Samarinda?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan judul maka tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Untuk Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan PT. Putra Bistel Solusindo Samarinda.
- b. Untuk mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh dominan terhadap kinerja kerja karyawan PT. Putra Bistel Solusindo Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

- a. Memberi masukan dan informasi kepada perusahaan mengenai pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
- c. Diharapkan dapat digunakan sebagai awal dalam penelitian lanjutan pada pokok permasalahan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis. Penulis membaginya ke dalam bab-bab berikut ini, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisikan disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisikan tentang definisi operasional, waktu dan tempat penelitian, jangkauan dan rincian data yang diperlukan, teknik pengumpulan data dan alat pengujian hipotesis guna memberikan kejelasan pada pembaca.

BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

Berisi tentang gambaran umum perusahaan dan gambaran obyek penelitian.

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang analisis dan data hasil penelitian-penelitian, alat analisis pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian serta pengujian hipotesis.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran penelitian yang diberikan.