

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didirikan pasti selalu mempunyai tujuan, tujuan perusahaan akan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola dan menggerakkan sumber daya manusiaya. Dan didukung pula oleh sumber daya manusiaya yang mampu bekerja keras dan mempunyai produktivitas yang tinggi.

Mencapai produktivitas yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Menurut Bedjo Siswanto (2005:291) menyatakan bahwa disiplin kerja:

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas maka dapat dilihat bahwa disiplin kerja itu sikap patuh taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang tertulis maupun tidak tertulis, dan jika karyawan melanggar akan mendapat sanksi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka satu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Disiplin tidak saja menghendaki dilaksakannya segala peraturan dengan teliti dan murni, bahkan hal-hal kecil pun tidak boleh disampingkan, dan disiplin menghendaki adanya sanksi, yakni yang berani melanggar atau mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan. Sebaiknya, sanksi itu dilakukan secara keras dan mutlak.

Pasal 29 Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa “Dengan tidak mengurangi ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

PT. PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa yang melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakat berarti dengan demikian memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif disiplin. Berkaitan dengan pernyataan diatas, setelah penulis melakukan penelitian dan pengamatan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung, ternyata ada beberapa masalah yang terjadi yang berkaitan dengan indiscipliner karyawan diantaranya keterlambatan jam masuk dan jam pulang kerja, kehadiran, serta pemberian sanksi, bagi yang melakukan tindakan indiscipliner.

Jam masuk karyawan yang seharusnya pada pukul 07:30 wib dan jam pulang yang seharusnya adalah pada pukul 16:30 wib, namun sering pula karyawan hadir dan pulang tidak pada waktunya

Data yang penulis dapatkan yang berkaitan dengan tingkat disiplin karyawan yang rendah dalam setahun selama lima tahun terakhir.

Tabel 1. 1
Keterlambatan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero)

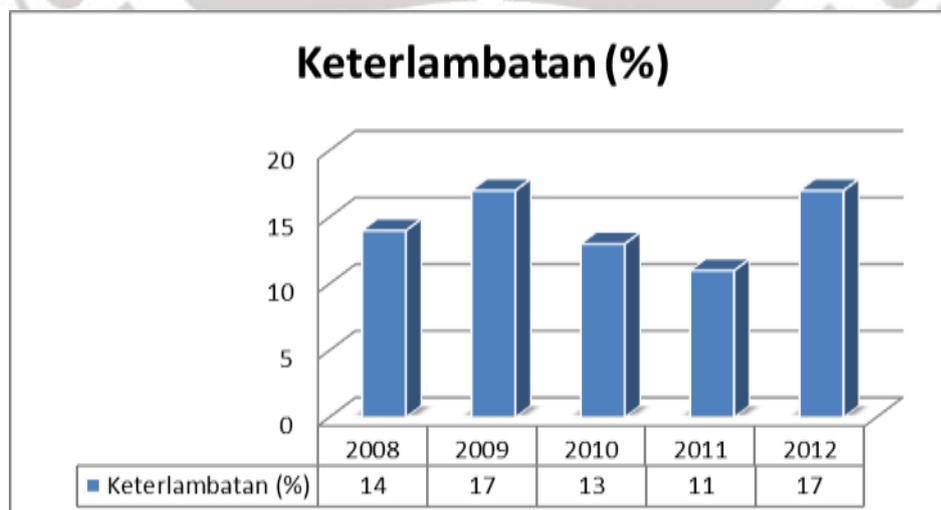
Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung selama 5 Tahun Terakhir

Tahun	Keterlambatan (%)
2008	14
2009	17
2010	13
2011	11
2012	17

Sumber: SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung selama lima tahun terakhir

Penghitungan diatas agar terlihat jelas kenaikan dan penurunan data, maka dapat digambarkan pada grafik dibawah ini,

Gambar 1. 1
Persentase Data Keterlambatan karyawan di PT. PLN (Persero)
Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung selama lima tahun terakhir



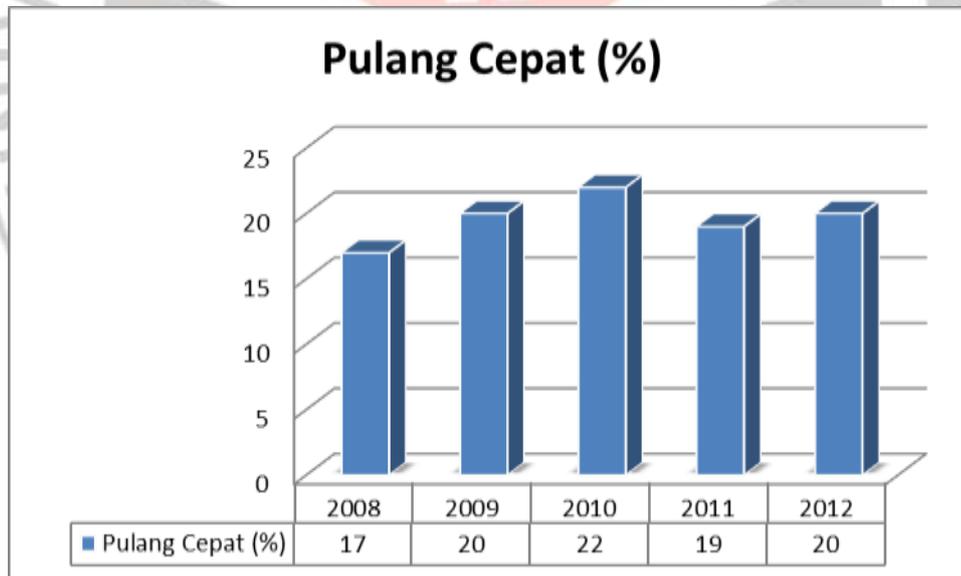
Sumber: SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Tabel 1. 2
Pulang Cepat Karyawan PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung selama 5 Tahun Terakhir

Tahun	Pulang Cepat (%)
2008	17
2009	20
2010	22
2011	19
2012	20

Gambar 1. 2
Presentase Data Pulang Cepat karyawan di PT. PLN (Persero)
Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung selama tahun 2012



Sumber: SDM PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung

Data yang didapat dalam suatu grafik maka terlihat jelas penurunan dan kenaikan tingkat disiplin yang terjadi seperti pada tahun 2009 sampai dengan 2011 tingkat keterlambatan karyawan terus menurun, namun pada tahun 2012

Indri Yunida, 2014

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Pelayanan Dan Jaringan Bandung
 Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tingakt keterlambatan tiba-tiba melonjak naik menjadi 17% naik 6% dari tahun sebelumnya.

Saat jam pulang kerja juga masih ada karyawan yang pulang terlalu cepat dan tidak tepat pada waktu jam pulang kerja. Seperti pada tahun 2008-2010 persentase karyawan yang pulang terlalu cepat terus meningkat, dan pada tahun 2011 sempat menurun menjadi 19%, dan tahun 2012 meningkat kembali menjadi 20%. Ini membuktikan masih ada karyawan yang belum mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh PT PLN (Pesero). Didukung dengan data beberapa sanksi yang telah diberikan kepada karyawan selama lima tahun kebelakang, didapat data sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Sanksi dan Jenis Hukuman yang diberikan PT. PLN (Pesero)
Distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Bandung selama 5 Tahun Terakhir

No	Jenis Hukuman	Tahun 2008	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011	Tahun 2012
		Jumlah (orang)				
1	Teguran secara lisan	4	3	3	3	4
2	Teguran secara tulisan (surat)	2	1	2	1	4
3	Penundaan gaji selama 3 bulan	2	1	1	1	2
4	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah	1	1	1	0	2
5	pemberhentian dengan tidak hormat	1	0	0	0	1
	Jumlah	10	6	8	5	13

Berkaitan dengan data diatas, setelah penulis melakukan pengamatan di PT PLN ternyata ada beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan indiscipliner, ternyata budaya organisasi akan sangat mempengaruhi perilaku karyawan, budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh terhadap pembentukan perilaku anggota-

anggotanya, yang kemudian akan menjadikan budaya dalam suatu organisasi tersebut.

Pentingnya suatu budaya yang kuat dalam suatu organisasi akan mempunyai pengaruh besar pada perilaku anggotanya, karena tingkat kebersamaan dan akan membuat mereka mempunyai komitmen yang kuat atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Pentingnya penindak tegas kepada karyawan yang melakukan indisipliner dalam hal ini PT. PLN (Persero), tidak terlepas dari kedudukan dan fungsinya sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bertugas pada bidang jasa penerangan. Pentingnya penerangan listrik bagi hidup dan kehidupan pada saat ini tidak hanya sebagai penerangan saja namun juga sebagai kebutuhan vital dalam menggerakkan berbagai aktivitas perekonomian yang pada saat ini segala sesuatu selalu memakai listrik.

Khususnya di wilayah perkotaan untuk daerah-daerah industri listrik tidak hanya sebagai penerang saja namun sudah sangat diperlukan contohnya mesin-mesin yang semuanya digerakkan oleh listrik. Sehari saja listrik tidak menyala maka mereka khususnya para pengusaha besar maupun kecil akan merugi jutaan hingga ratusan juta. Untuk penyedia layanan dan jaringan juga jika listrik tidak menyala maka akan terhambat. Sehingga pada saat ini listrik sudah menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh semua pihak dan golongan masyarakat.

Uraian diatas, maka jika semua pihak membutuhkan listrik namun para karyawan masih belum mempunyai sikap disiplin yang tinggi maka akan sangat sulit untuk memperoleh kinerja yang maksimal.

Ketika suatu fenomena masalah yang terjadi yaitu disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung tersebut rendah, salah satu faktor penyebabnya adalah budaya organisasi tersebut belum kuat atau belum dapat diimplementasikan secara menyeluruh. Jadi hanya sebuah aturan tertulis saja yang ada pada perusahaan, di mana seorang Manajer seharusnya ikut turut campur untuk mensosialisasikan budaya tersebut agar tetap hidup dan menjadi pegangan untuk para anggota organisasinya. Menurut Robbins (2003:230) dalam buku *organizational behavior* yang telah diterjemahkan budaya organisasi merupakan “Suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain”.

Jika budaya organisasinya lemah maka akan mudah membentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lainnya, kesetiaan kelompok juga akan lebih setia daripada kepada organisasi yang ia tinggali. Maka seperti yang diungkapkan menurut Killman dalam buku budaya organisasi (2009:8) “Budaya yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya, akan sangat dipaksakan sehingga berpengaruh negatif terhadap suatu organisasi, karena akan memberikan arah yang salah pada para karyawan”.

Budaya sebagai identitas bagi organisasi tersebut juga memiliki fungsi sebagai suatu pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain, budaya juga sebagai identitas diri suatu organisasi serta budaya mempermudah timbulnya komitmen dari individunya.

Keaneekaragaman budaya muncul dalam suatu komunitas ketika anggotanya berbeda satu sama lain dalam satu atau lebih dimensi yang penting. Dengan budaya yang berbeda yang mereka akan bawa kedalam perusahaan maka akan terdapat banyak perilaku organisasi yang berbeda puladari setiap individunya.

Budaya organisasi yang kurang baik tentu jangan terus dibiarkan berlarut-larut yang nantinya akan membuat tingkat disiplin semakin rendah yang kemudian akan mengganggu kepada pekerjaan yang membuat kinerja semakin menurun. Dalam hal ini maka perlu dicari jalan keluarnya, salah satunya adalah dengan memiliki budaya organisasi yang kuat.

Upaya memahami dan memecahkan masalah yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Bandung, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah yang terjadi, dan berdasarkan masalah yang terjadi di uraikan di atas, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi.

Perilaku organisasi tersebut dapat dipelajari dari bagaimana perilaku suatu organisasi yang terlihat dari budaya perusahaan yang berdampak pada pencapaian tujuan keefektifan organisasi dalam hal ini disiplin kerja karyawan. Menurut Luthan dan Gibson yang dikutip dalam buku penelitian kuantitatif oleh Sambas (2011:38), “Mengungkapkan bahwa konsep dasar psikologi pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisasi didalam

lingkungan tertentu”. Dimana perilaku tergantung pada individu dan lingkungan yang dihadapinya.

Penelitian ini budaya organisasi mewakili lingkungan organisasi yang akan membuat kebiasaan-kebiasaan para anggota organisasinya dan pada akhirnya akan menciptakan perilaku setiap individunya, maka budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh terhadap hasil perilaku organisasinya maka penulis melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung”**

1.2 Rumusan Masalah

Bentuk atau kemampuan mengkondisikan budaya organisasi bagi suatu organisasi selain akan mempengaruhi perilaku organisasi yaitu disiplin kerja yang dilakukan di dalam organisasi tersebut juga akan mempengaruhi kualitas hubungan organisasi dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis mencoba merumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- 1 Bagaimana gambaran kuat lemahnya budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung?
- 2 Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung?

- 3 Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Dalam budaya organisasi akan terlihat orang-orang yang membentuk organisasi mewakili budaya yang berbeda-beda, perbedaan mereka dalam nilai, kepercayaan, perilaku, adat dan sikap merefleksikan multikulturalisme. Penulis melakukan penelitian dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran secara empirik mengenai budaya organisasi di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kuat lemah nya budaya organisasi terhadap tingkat disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung.

1.4 Kegunaan penelitian

1 Ilmiah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kerja Karyawan.

2 Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan terhadap peningkatan kepuasan melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya terutama pengaruh dari budaya organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Bagi penulis, sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman, sehingga dapat mengoptimalkan teori yang dimiliki untuk mencoba menganalisis fakta, data, gejala dan peristiwa yang terjadi untuk dapat ditarik kesimpulan secara objektif dan ilmiah.

3 Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah masukan terhadap karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung agar semakin meningkatnya tingkat disiplin kerja karyawan.