

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang untuk bekerjasama dan mempunyai tujuan yang sama. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai macam unsur yang satu sama lain sangat erat kaitannya. Salah satu unsur yang paling dominan dalam suatu organisasi adalah manusia. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S. P. Hasibuan (2003:101) bahwa: “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebaik apapun suatu perencanaan, sarana dan fasilitas kerja yang memadai, semua itu tidak akan berarti apa-apa apabila tidak ada manusia yang mengatur, menjalankan dan memeliharanya.

Setiap perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai dedikasi tinggi terhadap perusahaan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi kerja dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh upaya para anggotanya untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Upaya tersebut dapat tercermin dalam hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang dimilikinya serta dorongan kuat untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan yang melatarbelakangi penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan yang dinilai dari salah satu faktor penilaian prestasi kerja yaitu disiplin kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan merupakan kekuatan atau kemampuan yang menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki demi pencapaian tujuan organisasi. Selain karena pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, prestasi kerja yang baik dari seorang pegawai dapat tercermin dari ketaatan pegawai terhadap semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan tersebut. Dengan adanya disiplin dari pegawai tersebut, maka pegawai akan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasinya.

PT. INTI (Persero) Bandung adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dibawah Badan Pengelola Industri Telekomunikasi Strategis (BPITS) yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan infokom dengan penekanan pada Sistem Infokom dan Integrasi Teknologi (SIIT). PT. INTI (Persero) merupakan salah satu badan yang berdiri sendiri dengan status perusahaan perseroan yang menjelma dari kegiatan dengan perusahaan telekomunikasi. Oleh karena perusahaan bergerak dalam bidang pelayanan jasa, maka perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan terhadap semua pihak yang berkepentingan. Tuntutan ini akan dapat terwujud manakala pihak perusahaan mempunyai karyawan yang berprestasi. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan banyak ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil survey di lapangan pada tanggal 2 Mei 2007, prestasi kerja karyawan PT. INTI (Persero) dinilai satu tahun sekali dengan menggunakan Sasaran Kerja Unit (SKU) dan Sasaran Kerja Individu (SKI). Adapun mengenai standar dan besaran penilaian dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Standar	Persentase
Kinerja	70 %
Kompetensi	20 %
Pengembangan Diri	10 %
Jumlah	100 %

Sumber: Surat Keputusan Direksi PT. INTI (Persero) tentang Penilaian Karyawan tahun 2005

Disamping itu, karyawan mempunyai beban tambahan sebesar 20%. Beban tambahan merupakan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan di luar deskripsi jabatannya.

Sehubungan dengan tidak boleh keluarnya data mengenai prestasi kerja karyawan per individu, maka penulis mencantumkan prestasi kerja per unit/per divisi yang dianggap dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan. Berikut data mengenai hasil akhir penilaian sasaran kinerja divisi/unit PT. INTI (Persero) pada tahun 2004 – 2006 :

Tabel 1.2
Hasil Akhir Penilaian Sasaran Kinerja
Divisi/Unit PT. INTI (Persero)
Tahun 2004 – 2006

No	Divisi / Unit	Thn 2004 (%)	Thn 2005 (%)	Thn 2006 (%)	Rasio			Ketr.
					Thn 2004	Thn 2005	Thn 2006	
1.	Divisi Jaringan Telekomunikasi Selular (JTS)	110.2	111.6	107.35	0.92	0.93	0.89	Turun
2.	Divisi Jaringan Telekomunikasi Tetap (JTT)	105.6	104.56	96.46	0.88	0.87	0.80	Turun
3.	Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT)	109.56	111.09	107.04	0.91	0.93	0.88	Turun
4.	Divisi Jasa Integrasi Privat (JTP)	68.54	69.98	109.99	0.57	0.58	0.91	Naik
5.	Internal Audit	102.32	104.69	107.71	0.85	0.87	0.90	Naik
6.	Keuangan	85.35	89.39	110.31	0.71	0.75	0.92	Naik
7.	Pusbispro	92.21	94.72	96.73	0.77	0.79	0.81	Naik
8.	Unit Rice	100.08	102.59	110.13	0.83	0.86	0.92	Naik
9.	Sekretariat Perusahaan & SDM	101.23	104.32	107.41	0.84	0.87	0.90	Naik
10.	Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	99.65	102.72	98.61	0.83	0.86	0.80	Turun
11.	Yayasan Widya Bakti INTI (YWBI)	90.25	90.79	96.35	0.75	0.76	0.83	Naik

Sumber: Divisi Pengembangan Sistem SDM PT. INTI (Persero)

Tabel di atas menunjukkan adanya persentase penilaian kinerja yang berbeda-beda. Persentase kinerja yang diperoleh ini kemudian dibandingkan dengan standar kerja sebesar 120%. Untuk melihat adanya peningkatan/penurunan kinerja divisi dari tahun ke tahun. Dari data di atas dapat kita lihat bahwa Divisi Jasa Telekomunikasi Selular (JTS) dengan rasio 0.92 pada tahun 2004, 0.93 pada tahun 2005 dan 0.89 pada tahun 2006, Divisi Jaringan Telekomunikasi Tetap (JTT) dengan rasio 0.88 pada tahun 2004, 0.87 pada tahun 2005 dan 0.80 pada

tahun 2006, Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) dengan rasio 0.91 pada tahun 2004, 0.93 pada tahun 2005 dan 0.88 pada tahun 2006, Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL) dengan rasio 0.83 pada tahun 2004, 0.86 pada tahun 2005, 0.83 pada tahun 2006 mengalami penurunan kinerja dari tahun sebelumnya. Sedangkan divisi lainnya mengalami peningkatan kinerja dari tahun sebelumnya. Fenomena menurunnya prestasi kerja karyawan, salah satunya diduga karena adanya masalah disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra survey di lapangan diperoleh informasi bahwa hasil kerja dipengaruhi oleh standar disiplin kerja karyawan. Standar disiplin karyawan PT. INTI (Persero) dapat dilihat dari absensi karyawan dan hasil akhir penilaian sasaran kinerja divisi/unit yang dicapai oleh divisi/unit tersebut. Berikut data absensi karyawan pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung:

Tabel 1.3
Data Kehadiran Karyawan Tahun 2003-2007

Tahun	Mangkir %	Terlambat Datang %	Cepat Pulang %		Rasio %	Keterangan
2003	7.25	1.45	2.30	11	116.3	-
2004	8.18	2.50	2.11	12.79	111.6	Naik
2005	9.24	2.35	2.68	14.27	92.7	Turun
2006	8.13	2.67	2.43	13.23	117.2	Naik
2007	10.08	2.70	2.72	15.5	-	-
Rata-rata	8.38	2.13	2.45			

Sumber: Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa tingkat kemangkiran, terlambat datang dan cepat pulang pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung tahun 2007 mengalami kenaikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan masih rendah. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang dinilai dan mendukung prestasi kerja karyawan tersebut. Artinya dengan adanya kedisiplinan dari karyawan tersebut, maka akan meningkatkan prestasinya.

Bertitik tolak dari uraian di atas serta pentingnya pengkajian terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul **“Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung”**.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah masalah prestasi kerja karyawan ditinjau dari disiplin kerja karyawan tersebut.

Secara terperinci, hal yang dapat diidentifikasi dari latar belakang masalah adalah sebagai berikut:

1. Menurunnya prestasi kerja karyawan, diduga karena menurunnya disiplin kerja karyawan,
2. Prestasi kerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Adapun perumusan masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja karyawan Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung,
2. Bagaimana gambaran mengenai prestasi kerja karyawan Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung,
3. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung.

C. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan di atas. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran mengenai disiplin kerja karyawan Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung,
2. Untuk memperoleh gambaran mengenai prestasi kerja karyawan Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung,

3. Untuk mengetahui adakah hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. INTI (Persero) Bandung.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya. Manfaat penelitian ini berupa manfaat secara teoritis dan secara praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memperluas wawasan yang berkaitan dengan hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan.

2. Secara praktis

Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat dijadikan masukan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya terutama hubungannya dengan disiplin kerja karyawan.

Bagi penulis, sebagai bahan 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.