

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

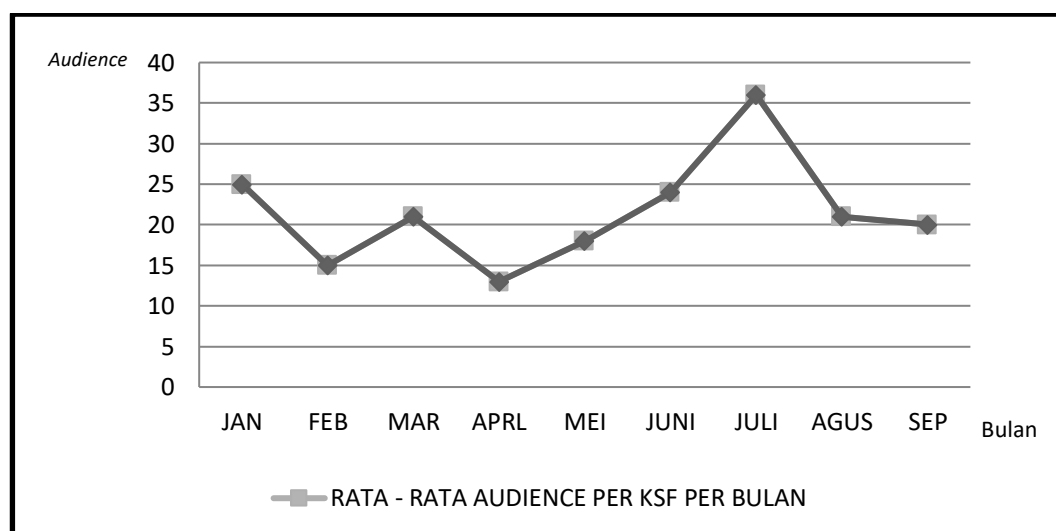
Sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena ditangan manusilah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Jadi untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, diperlukanlah sumber daya manusia yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Untuk itu perusahaan dituntut dapat mengelola organisasi dengan sebaik-baiknya terutama pada bidang sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap individu yang menjalankan aktivitas - aktivitas di dalam perusahaan, merupakan sumber daya yang mempunyai cara berpikir, sikap, tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda-beda, keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan. Perusahaan harus memberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya sebab jika pengelolaanya tidak baik maka akan timbul masalah diantaranya seperti kurangnya kedisiplinan.

Menurut Hasibuan (2011;193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Permasalahan yang sering terjadi di perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah kedisiplinan, begitu juga pada perusahaan BUMN yakni PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik anak perusahaan PLN yang bergerak pada bidang produsen listrik ini mengalami permasalahan pada kedisiplinan

karyawan dalam melakukan *knowledge sharing*. *Knowledge Sharing* ini merupakan hal yang penting bagi perusahaan BUMN yang bertujuan untuk mengenerate problem solving yang ada disetiap unit, sarana diskusi dan berbagi pengetahuan yang dimiliki oleh semua karyawan.

Knowledge sharing ini sudah berjalan dengan baik namun seiring berjalannya waktu forum ini mempunyai hambatan yakni kurangnya kedisiplinan karyawan dalam mengikuti *knowledge sharing* sehingga rata-rata yang mengikuti forum berbagi pengetahuan ini mengalami kenaikan atau penurunan (fluktuatif) . Berikut adalah data garfik rata-rata *audience* per bulan.



Sumber : SDM PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik

Gambar 1.1
Data Rata-Rata Audience Knowledge Sharing 2018

Dari data grafik diatas dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan dalam mengikuti *knowledge sharing* cenderung mengalami penurunan. Terlihat pada bulan Januari memiliki rata-rata sebesar 25 *audience*, untuk bulan Februari turun dan rata-rata *audience* sebesar 15, bulan Maret rata-rata sebesar 20 *audience*, bulan April turun sehingga rata rata *audience* sebesar 14, sedangkan bulan Mei

hingga Juli mengalami kenaikan dan bulan Agustus turun sebesar 21 *audience*, bulan September mengalami penurunan sehingga rata-rata *audience* pada bulan September sebesar 20 *audience*.

Menurut Martoyo (2011;165) untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kartono (2018;57) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya tujuan organisasi. sebagaimana kepemimpinan yang ada di PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik yang tercantum dalam (PJBway) kepemimpinan disana harus memiliki jiwa visioner. Sehingga pemimpin mempunyai pandangan yang jelas terhadap suatu visi yang ingin dicapai.

Terdapat Inkonsistensi pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan. Pada penelitian Nazar (2017) mengenai Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Posmetro Mandau Duri. Menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan Pos Metro Mandau Duri. Sedangkan penelitian Citra (2013) mengenai Pengaruh

Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Bogor. Menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Bogor.

Faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan adalah budaya organisasi. Menurut Susanto (2011) dalam Edison, dkk., (2017;118) budaya organisasi adalah pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi di setiap perusahaan sangatlah berbeda-beda, hal ini juga berlaku pada PT. PJB yang menganut budaya (*PJBway*) dimana isinya adalah sebuah integritas yang berkaitan dengan konsistensi, nilai-nilai dan sikap profesionalisme dalam bekerja, dimana seorang karyawan tetap memberikan arahan dan motivasi baik terhadap bawahan dan rekan kerja.

Terdapat Inkonsistensi pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan karyawan. Pada penelitian Luhung dan Benny (2016) mengenai Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan direktorat produksi PT. Krakatau Stell. Sedangkan penelitian Ujang (2015) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Dan Produktivitas Wartawan Tribun Pekanbaru. Menyimpulkan bahwa pada penelitian ini budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan wartawan pada koran tribun Pekanbaru.

Faktor komunikasi organisasi juga mempengaruhi kedisiplinan. Menurut Suranto (2017;13) komunikasi organisasi adalah komunikasi antar manusia yang terjadi di dalam lingkungan organisasi. Dengan adanya komunikasi ini karyawan dan pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di perusahaan. Untuk komunikasi organisasi diindikasikan kurang, karena pemimpin tidak memberikan arahan ke bawahan sehingga kedisiplinan karyawan dalam mengikuti forum berbagi pengetahuan ini cenderung menurun dari tiap bulan. Peranan komunikasi organisasi ini dapat mendukung bawahan dalam melaksanakan forum berbagi pengetahuan (ksf) yang bertujuan untuk kemajuan perusahaan.

Terdapat Inkonsistensi pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap kedisiplinan karyawan. Pada penelitian Aziz dan Bustari (2016) mengenai Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Bukittinggi. Menyimpulkan bahwa pada penelitian ini komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja pegawai BPD Kota Bukittinggi. Sedangkan penelitian Ayu dan Arwansyah (2018) mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Guru SMA N 1 Berastagi. Menyimpulkan bahwa pada penelitian ini komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja guru SMA N 1 Berastagi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti perlu melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya**

Organisasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah – masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik ?
3. Apakah Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang dan rumusan masalah yang dijelaskan diatas, maka tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik.
2. Untuk menganalisis Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik.
3. Untuk menganalisis Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan-tambahan teori yang lebih mendukung serta hasil penelitian ini diharapkan sebagai acuan penelitian yang selanjutnya.

2. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi manajemen instansi guna untuk dilakukannya pengidentifikasian bukti yang empiris terhadap Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kedisiplinan Karyawan.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan di masa yang akan datang untuk mengembangkan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai referensi untuk melakukan penelitian-penelitian berikutnya.