

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia di dalam kehidupan sehari-hari tidak lepas dari kehidupan berorganisasi dimana manusia akan selalu untuk hidup bermasyarakat. Baik dalam kehidupan di masyarakat maupun di dunia kerja, untuk mendorong manusia untuk berintraksi dengan lingkungannya. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan Rencana jangka panjang perusahaan (RJPP) PT KAI tahun 2014-2018 salah satu strategi besar pengembangan perusahaan adalah peningkatan peran SDM sebagai mitra bisnis strategi. fokus strategi ini adalah mereposisi dan meningkatkan peran SDM, tidak lagi sekedar pekerja administratif, tetapi menjadi lebih aktif dan dinamis untuk memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi perseroan dalam meraih keunggulan kompetitif. hal ini akan dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan yang berkesinambungan (Annual report PT. KAI, 2014).

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang

berbeda-beda setiap individu karyawan. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti komitmen karyawan, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Dalam suatu perusahaan seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para karyawan, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas karyawan. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam pekerjaan. Karyawan harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini seorang pemimpin perusahaan perlu untuk meningkatkan disiplin pegawai, agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat (Siagian, 2009: 145).

Selain faktor disiplin kerja, faktor budaya organisasi juga berperan penting dalam mencapai kinerja yang tinggi. Budaya dalam organisasi yang berorientasi pada pembentukan komitmen karyawan relatif berhasil dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena komitmen karyawan yang tinggi akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan. Penerapan budaya dalam perusahaan yang baik dapat dilakukan dengan menumbuhkan inovasi karyawan berorientasi pada kerjasama dalam tim dalam melakukan pekerjaan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Schein (dalam Brahmasari 2009:15) budaya organisasi sebagai pola

asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu dalam upaya belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internalnya, yang telah berjalan baik.

Penelitian tentang budaya organisasi sudah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Kebanyakan dari hasil penelitian tersebut adalah adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rijal (2010) di Nepal, India. Penelitian yang dilakukan oleh Yasrie (2013) juga menunjukkan hasil serupa dengan hasil penelitian berupa hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan t -statistic 7,191 lebih besar dari t -tabel distribusi normal 1,96. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Wayan (2014) memberikan hasil yang berbeda. Hasil dari penelitian mereka menyatakan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi -0,286. Berdasarkan penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Uzkuurt et, al. (2013) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang mengambil obyek pada perusahaan perbankan di Turki dengan responden 35 orang dari 141 populasi. Memperoleh hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Studi yang dikemukakan oleh Indraswari dan Djastuti (2014) membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Sinha et al (2010) , dan Krisdiyanto (2010) yang menyatakan pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, sebaliknya penelitian dari Lina (2012),

Kesuma (2007) dan Susanto dan Aisiyah (2010) membuktikan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Luthans (2006:121) komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting yang wajib diperhatikan oleh organisasi karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2007), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dengan maksud itulah kinerja patut diukur, apakah baik atau buruk. Pada dasarnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi.

Perusahaan ini berhubungan dengan kualitas karyawan. Beberapa permasalahan yang muncul di perusahaan ini antara lain: banyak karyawan yang kurang menunjukkan kinerja yang optimal, sebagian karyawan belum menunjukkan kedisiplinan yang baik seperti datang sering terlambat, dan bentuk budaya di perusahaan yang masih kurang memprioritaskan profesionalisme,

seperti: karyawan cenderung pasif dan kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Fenomena sebuah organisasi bisnis milik pemerintah atau Badan Usaha Milik Negara besar di Indonesia yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 8 Surabaya secara umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dipilih sebagai obyek penelitian kali ini karena dianggap sebagai BUMN dengan tingkat kemajuan dan keberhasilan yang signifikan pada 5 tahun terakhir. Berdasarkan laporan tahunan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tahun 2015 dapat terlihat beberapa kemajuan yang didapat oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) diantaranya KAI mendapatkan penghargaan: Silver pada Kategori Strategic Marketing, Gold pada Kategori Tactical Marketing, The Best in Tactical Marketing Sales, Direktur Komersial KAI A. Herlianto terpilih sebagai, Finalis The Best Chief Marketing Officer annual report (2015) Fakta inilah yang membawa ketertarikan penulis untuk melihat bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang berarti terhadap komitmen karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?

2. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?
3. Apakah komitmen dapat memediasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui keberartian pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.
2. Untuk mengetahui keberartian pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.
3. Untuk mengetahui mediasi komitmen pada pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah

pemahaman mengenai disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen, dan kinerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya sehingga diharapkan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya dapat meningkat dan dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.