

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi membuat begitu banyak perubahan – perubahan yang menuntut setiap perusahaan untuk meresponnya dengan baik, karena apabila suatu perusahaan tidak melakukan perubahan maka akan tersingkir dalam dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya. Termasuk juga dalam bidang bisnis informasi yang membuat pemilik perusahaan harus memutar otak dengan keras agar tetap diminati oleh konsumen. Beberapa tahun mendatang, arus informasi akan semakin deras dan terus berkembang sejalan dengan teknologi yang semakin berkembang juga. Jawa pos adalah surat kabar harian yang berpusat di Surabaya, Jawa Timur dan merupakan salah satu harian dengan oplah terbesar di Indonesia. Sirkulasi jawa pos menyebar di seluruh jawa timur, bali, dan sebagian jawa tengah dan di Yogyakarta. Seiring perkembangan teknologi yang semakin pesat, tidak dapat dipungkiri jika perkembangan teknologi informasi meningkat cukup signifikan. Informasi – informasi yang disajikan pada setiap detik bisa berasal dari belahan bumi manapun. Hal tersebut dapat terjadi karena adanya media massa yang saat ini mengalami kemajuan dalam berbagai bentuknya. Media massa terbagi ke dalam tiga bentuk yaitu, pertama adalah media massa elektronik yang berupa televisi dan radio, kedua adalah media massa cetak yang berupa surat kabar atau koran, majalah, tabloid, buletin dan lain-lain, sedangkan yang terakhir adalah media online atau internet. Dengan demikian masyarakat makin dimanjakan dengan banyaknya pilihan media massa yang ditawarkan kepada khalayak untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena akan menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk

memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai – nilai yang dianut bersama, membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, dan memberi kepuasan terhadap kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Dalam mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam ruang lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, orientasi tim, perilaku pemimpin, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi di suatu perusahaan maka akan semakin baik pula perkembangan perusahaan tersebut. Budaya organisasi tidak timbul begitu saja, namun melalui pemikiran serta ujian dari berbagai kejadian sehingga melahirkan budaya organisasi yang sangat menguntungkan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan

memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Kepuasan seseorang baik sebagai pribadi atau sebagai bagian dari organisasi tidak akan terlalu sulit tercapai apabila mempunyai visi, motivasi, misi dan komitmen yang kuat untuk mencapai kepuasan tersebut. Kualitas pelayanan prima dari setiap organisasi merupakan dambaan setiap pelanggan, bahkan semua yang berkepentingan dengan organisasi tersebut. Untuk dapat memuaskan semuanya itu diantaranya *TQM (Total Quality Management)* dan prinsip-prinsipnya, pada lima buah pilar sistem yakni produk, proses, organisasi, kepemimpinan, dan komitmen. Dengan adanya komitmen yang kuat terhadap perusahaan maka tidak akan tergoda untuk meninggalkan perusahaan tersebut, hal ini dipicu oleh semakin kuatnya rasa cinta dan ikut serta memiliki perusahaan tersebut.

Komitmen juga relatif lebih mudah dibangun bila pilihan yang ada dapat dibuat lebih mudah untuk dipahami dan dilaksanakan. Dengan memberitahukan kepada public tentang pilihan yang akan kita ambil, kita juga memberikan bukti

yang tidak terbantahkan dari komitmen kita terhadap hasil yang ingin kita capai. Sebagai tambahan, pilihan yang kita ambil sebaiknya merupakan pilihan yang tidak mudah untuk diubah. Semakin sulit sebuah pilihan untuk diubah, maka semakin besar investasi orang yang ada didalamnya. Ketika kita mengambil tindakan yang tidak mudah untuk diulangi, kita diharuskan untuk menemukan dan menerima argument yang mendukung dan membenarkan tindakan kita, proses itu akan menghasilkan alasan yang kuat bersifat internal yang bergantung pada tanggung jawab personal dan berkaitan dengan kepercayaan akan tindakan kita. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah adalah terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan kompetensi diri.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka dapat diambil beberapa variabel yang akan dilakukan penelitian, yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen dan kinerja. Untuk itu peneliti memutuskan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Jawa Pos Media Surat Kabar Di Surabaya”, sebagai judul penelitian.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti membuat suatu perumusan masalahnya sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya ?
- 2) Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya ?
- 3) Diantara budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai oleh peneliti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dominan diantara budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik yang berhubungan secara langsung maupun yang tidak secara langsung, antara lain sebagai berikut :

1. Aspek akademis

Penelitian yang dilakukan ini sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi, dengan penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjadi bekal dan ilmu pengetahuan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja khususnya pada pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah jurnal penelitian di kampus dan dapat dijadikan sumber informasi penelitian terdahulu, untuk melakukan penelitian lanjutan.

3. Aspek praktis

Penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat pula memberikan kontribusi dan informasi terkini tentang variabel yang diteliti pada karyawan Jawa Pos Surabaya. Penelitian ini diharapkan pula dapat memberikan solusi terhadap permasalahan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia pada PT. Jawa Pos Media Surat Kabar di Surabaya.