

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2009) mengemukakan manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Brahmasari (2008) adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Agar kinerja pegawai selalu

konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Stephen Robbins (2006), karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambah sumber kepuasan terhadap pekerjaan (Simamora, 2007).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Zunaidah (2010) dan Destia Aktarina (2015) yang menghasilkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan sampel yang digunakan oleh Zunaidah diperoleh dari data perusahaan swasta yang beroperasi di kota Palembang. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Sapta Heriyawan (2014) yang menghasilkan karakteristik

pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sampel perusahaan yang digunakan oleh Mohammad Sapta Heriyawan dilakukan di Instansi pemerintah yaitu Politeknik Ilmu Pelayaran Kota Semarang.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2009) adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Sikap mental pegawai perlu dibina secara terus menerus, karena dengan tumbuh kembangnya sikap mental disiplin akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang maksimal. Kedisiplinan pegawai dapat terwujud apabila peraturan-peraturan perusahaan yang ada tidak terlalu mengekang gerak dan langkah pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang mampu mendisiplinkan diri dalam bekerja akan memberikan manfaat kepada dirinya sendiri disamping perusahaan. Mereka akan aman dalam bekerja, kebutuhan terpenuhi, tercapainya standar dan target perusahaan, suasana kerja yang harmonis, kesejahteraan tercapai, suasana nyaman dan pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Yoga Arsyenda, dan Abidin Lating (2013) dan Hendri Azwar, Ira Meirina Chair dan Youmil Abrian (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan Yoga Arsyenda dan Abidin menggunakan sampel dari Instansi Pemerintah yaitu BAPPEDA Malang Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dan Utari (2015) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dengan menggunakan sampel dari Tenaga Pengajar.

Selain faktor karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Menurut Tika (2006) faktor budaya organisasi tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pehawai maka tercapai hasil yang dapat menciptakan kinerja kerja pegawai. Menurut Robbins dan Coulter (2010) budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu budaya harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Robbin, 2006). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai

yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi (Masrukhin dan Waridin, 2006). Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013), Kharisma (2013), Pramita (2014), Mustika dan Utomo (2013) serta Soedjono (2015), yang menghasilkan penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan Dwi Agung menggunakan sampel pada Tenaga Pengajar secara global. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bernadine Vita (2014) yang menghasilkan penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sampel yang digunakan penelitian Bernadine Vita menggunakan data dari Yayasan Tri Asih Jakarta.

Dari perbedaan masing-masing hasil penelitian tersebut dilihat dari segi sumber sampel yang digunakan. Maka kajian penelitian mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai akan dilakukan pada pegawai Telkom Cabang Semarang. Hal ini dikarenakan, Telkom Cabang Semarang terus berupaya menyajikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal telekomunikasi secara maksimal. Di masa sekarang ini kinerja instansi sektor publik menjadi sorotan terkait dengan kualitas pelayanan yang diberikan terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintah. Anggaran pemerintah yang dikeluarkan untuk pembayaran kompensasi pegawai dianggap tidak sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, sangat sesuai dengan Perusahaan Telkom Cabang Semarang. Karena pada perusahaan ini berfokus pada pelayanan terhadap pelanggan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas dan hasil penelitian sebelumnya yang berbeda, maka peneliti akan menguji tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Telkom Cabang Semarang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Telkom Cabang Semarang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Telkom Cabang Semarang ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Telkom Cabang Semarang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Telkom Cabang Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Telkom Cabang Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Telkom Cabang Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan bahan pertimbangan bagi pihak lain yang membutuhkan, bila ingin mempelajari masalah-masalah yang ada hubungannya dengan

pengaruh karakteristik pekerjaan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai .

2. Manfaat Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang dapat dipertimbangkan oleh pimpinan dalam menentukan kebijaksanaan khususnya di bidang SDM tentang karakteristik pekerjaan, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.