

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk menjalankan kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukannya melalui kinerja yang baik. Pentingnya memperhatikan kinerja karyawan sebab kinerja merupakan salah satu penentu dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesuksesan dari perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam suatu perusahaan. Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena sumber daya manusia yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan. Kinerja sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi perbaikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus-menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Menurut Astuti & Prayogi (2018) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Purba & Sudibjo (2020) mengemukakan kinerja merupakan Tabelan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Sabuhari et al (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selain kinerja karyawan ada beberapa sfaktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Sari (2018) salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan dalam suatu organisasi yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki kaitan yang erat dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi yang baik dapat di capai melalui dukungan kerja sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan hasil yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Budaya di gunakan sebagai pedoman yang telah di tetapkan, sehingga para pemimpin dan karyawan membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut. Sabuhari et al (2020). Sedangkan Menurut Fatimah & Frinaldi (2020) bahwa antara budaya dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang cukup kuat. Terciptanya budaya kerja yang unggul dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Budaya kerja yang baik ditunjang oleh kerjasama yang baik pula antara sesama karyawannya. Semakin baik budaya kerja yang diciptakan dan diterapkan oleh organisasi, maka semakin unggul pula kinerja karyawan yang dapat dihasilkan dan begitupun sebaliknya.

Sedangkan Menurut Sembiring & Winarto (2020) Pada prinsipnya budaya adalah suatu nilai,sikap, norma perilaku yang di yakini dan kemudian digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada organisasi, sehingga hal tersebut di jadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi, budaya organisasi di bagi menjadi 2 faktor yaitu faktor internal dan faktot eksternal. Faktor internal dapat di bangun oleh masing-masing individu yang ada di dalamnya, kemudian faktor eksternal yang turut menentukan karateristik budaya organisasi adalah kondisi ekonomi, teknologi sosial politik, hukum, dan agama. Selain budaya organisasi dan kinerja disiplin kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin menurut Sudirman (2021) Disiplin merupakan sikap atau tingkah laku yang mengtabelkan kepatuhan pada suatu aturan dan ketentuan demi berlangsungnya suatu kehidupan yang tertib, teratur dan nyaman sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan diketahui pula bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal. Sedangkan menurut Sudirman, (2021) disiplin kerja adalah hal yang penting bagi organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya, maka pembinaan disiplin kerja bagi pegawai sangat penting untuk dilakukan. Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan pegawai juga mempengaruhi kinerjanya. Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan yang berlaku karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan, sebab dengan kedisiplinan itu dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan jika kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dicapai tapi kurang maksimal Astining Putri et al., (2019).

Menurut Soetrisno (2016) menyatakan disiplin merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kearah kinerja pegawai yang tinggi. Karena selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi sebagai komitmen pegawai dari wujud timbal balik antara perusahaan dengan pegawai. selain disiplin kerja koordinasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Koordinasi, menurut Kurniasari et al., (2021) adalah proses penyatu padukan antara sasaran-sasaran dengan kegiatan-kegiatan dari unit-unit atau departemen dan bidang fungsional dalam suatu organisasi agar segalanya berjalan efisien. Adapun bentuk koordinasi yaitu meliputi koordinasi vertikal dan koordinasi horizontal. Koordinasi vertikal yaitu tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan, yang di jalankan oleh atasan terhadap kegiatan, unit, kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya. Koordinasi horizontal, tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan, yang di lakukan terhadap kegiatan-kegiatan di dalam tingkat organisasi yang setingkat. Koordinasi juga merupakan proses pengaturan supaya pembagian tugas setiap individu maupun grup mampu terbentuk sebagai kebutuhan yang terintegrasi dengan evesien Kurniasari et al., (2021). Koordinasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, koordinasi yang tidak baik dapat menimbulkan kekacauan dan perselisihan sehingga efektivitas kerja tidak tercapai Indrawan, (2016). Koordinasi kerja yang tidak baik, selain dapat memperlambat ritme kerja juga berdampak pada kinerja organisasi, baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan dalam skala besar. (Antika, 2021).

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Yunita Janah et al., (2019) mengenai pengaruh budaya, disiplin dan koordinasi pada kinerja karyawan PT. Telkom yang memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada budaya organisasi, disiplin dan koordinasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom. Berdasarkan *roadmap* penelitian terdahulu yang menjadikan landasan dalam penelitian yang dilakukan dapat menyatakan bahwa variabel pengaruh budaya, disiplin dan koordinasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. jadi jika budaya kerja, disiplin dan koordinasi terhadap kinerja karyawan di terapkan dengan baik di PT. Telkom Kandatel Jember maka perusahaan akan terus mendapatkan peningkatan kinerja yang bagus dari karyawannya sehingga pekerjaan pada perusahaan akan cepat selesai dengan tepat waktu.

PT. Telkom kandatel jember merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) yang sahamnya di miliki sepenuhnya oleh PT. Telkom Kandatel Jember perusahaan ini bergerak di bidang kontruksi pembangunan dan manage service pengelolaan infrastruktur jaringan. kantor telkom jember melayani berbagai keperluan pelanggan telkom terhadap produk-produknya. PT. Telkom Kandatel Jember ada beberapa layanan yang tersedia di kantor telkom jember yaitu seperti pengajuan jaringan internet telkom, telkom indihome, jaringan TV, pemasangan jaringan telepon. PT. Telkom jember juga menyediakan layanan service seperti, jika ada kerusakan atau keluhan jaringan maka pelanggan telkom bisa mengajukan komplain melalui website resmi telkom jember atau sosial

media resmi telkom jember.

Berdasarkan wawancara yang di lakukan dengan salah satu manager divisi pada perusahaan PT. Telkom Kandatel Jember maka dapat di simpulkan masalah empiris yang terlihat pada PT. Telkom Kandatel Jember yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terkadang belum memuaskan. Hal tersebut dapat terTabelkan pada tindakan kedisiplinan dan hasil kerja yang kurang baik yaitu dapat dilihat dari jam kerja karyawan PT. Kandatel Jember seperti tidak datang tepat waktu sesuai dengan peraturan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi adalah masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi jadwal datang dan pulang kerja yang ditetapkan sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi di kalangan karyawan sehingga banyak karyawan yang datang dan pulang juga tidak tepat waktu. Kurangnya koordinasi kerja dari atasan yaitu seperti komunikasi antara atasan dengan karyawan, dengan kurangnya komunikasi yang tercipta dari atasan dengan karyawannya maka dapat menghambat kinerja perusahaan .

Tabel 1.1 Presentase Kinerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Jember Tahun 2021

No	Keterangan	Indikator	Presentase
1.	Kualitas	Hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna	65.43%
2.	Kuantitas	Jumlah suatu pekerjaan yang di selesaikan	58.45%
3.	Ketepatan waktu	Suatu kegiatan yang dapat di selesaikan dengan tepat waktu	55.39%
4.	Efektifitas biaya	Biaya saat menjalankan pekerjaan dapat di maksimalkan untuk memperoleh keuntungan	68.08%
5.	Hubungan antar perorangan	Karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling membantu satu sama lain	83.03%

Sumber PT. Telkom Kandatel Jember 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Telkom Kandatel Jember dalam tahun 2021 mengalami tingkat kedisiplinan dan kuantitas perusahaan yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat pada data pencapaian Kinerja karyawan yang mendapat hasil evaluasi dengan kriteria Ketepatan Waktu 55,39% seharusnya presentase ketepatan waktu yang efisien adalah 70-90% dalam setahun, dengan adanya ketepatan waktu yang kurang efisien ini dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan, kemudian ada kuantitas 58,45% seharusnya presentase kuantitas yang baik dalam perusahaan adalah 80-90%. Berdasarkan fenomena dan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Budaya, Disiplin Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kandatel Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan di atas, maka di ambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kandatel Jember?
2. Apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kandatel Jember?
3. Apakah koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom kandatel Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapuntujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kandatel Jember.
2. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kandatel Jember.
3. Untuk mengetahui koordinasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kandatel Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang fator-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi, koordinasi dan disiplin kerja pada PT. Telkom Kandatel Jember.
 - b. Hasil penelitian dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukan penelitian lanjut terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Jember
 Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan. Selain itu juga menjadi bahan referensi bagi mahasiswa, khususnya untuk program studi S1 Manajemen.
3. Bagi Perusahaan
 Penelitian ini di harapkan dapet menjadikan masukan dan wawasan baru serta penelitian serta refrensi terhadap pihak manajemen perusahaan khususnya pimpinan perusahaan tentang disiplin kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan keuntungan secara berlanjut.