

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Manusia merupakan hal penting sebagai sumber daya untuk menggerakkan suatu organisasi, sehingga dapat disebut sumber daya manusia (SDM) yang merupakan asset penting sebagai penggerak disuatu organisasi kecil maupun besar, disuatu organisasi memiliki sumber daya manusia yaitu karyawan. Sekelompok karyawan yang tergabung dan terbentuk menjadi suatu organisasi bekerja agar tujuan atau visi dan misi organisasi tersebut dapat tercapai. Hal tersebut dapat tercapai dengan cara adanya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terkelola dengan baik dan terorganisir.

Pengelolaan SDM dapat terlihat dengan baik dan terorganisir dari bagaimana sebuah organisasi atau perusahaan memberi *feedback* yang baik terhadap karyawannya sesuai dengan kinerjanya. Hal tersebut dapat membuat karyawan merasa senang bekerja di organisasi tersebut, merasa nyaman saat bekerja. Dengan demikian maka perusahaan akan dapat memiliki kesempatan untuk memperoleh hasil yang baik dari karyawannya, serta didukung lingkungan dan budaya didalam organisasi tersebut.

Dengan begitu perusahaan dapat memperoleh suatu keuntungan seperti hasil *output* yang maksimal dari produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Seperti pada organisasi lainnya yang memiliki SDM, suatu perusahaan yang ada pada bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta jaringan telekomunikasi juga memiliki bidang pengelolaan SDM. Seperti diketahui di Indonesia, bidang teknologi serta jaringan telekomunikasi merupakan dua hal penting yang sangat dibutuhkan masyarakat Indonesia, perusahaan ini dimiliki oleh pemerintah atau dibawah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Telkom Indonesia. Menurut penjelasan profil singkat (Telkom, 2020), perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang strategi bisnis dan operasionalnya oleh perusahaan diimplementasikan dengan *customer oriented* atau beorientasi kepada pelanggan dimana strategi bisnis itu disebut *digital telecommunication company*.

Untuk mencapai tujuan tersebut PT Telkom Indonesia menciptakan pengelolaan sumber daya manusia yang baik sehingga terciptanya hasil produktivitas yang maksimal. PT Telkom Indonesia memiliki kantor pusat di Jakarta. PT Telkom Indonesia pun memiliki unit-unit bisnis terdiri dari WITEL (Wilayah Telekomunikasi) yaitu divisi Telkom barat dan timur. WITEL Bogor adalah unit yang bergerak di bidang bisnis Telekomunikasi pada Divisi Regional II Jakarta dan sekitarnya (JABODETABEK). WITEL Bogor melayani jasa telekomunikasi di wilayah Depok dan Kota/Kabupaten Bogor.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT Telkom Indonesia WITEL Bogor

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1.	Laki-Laki	134
2.	Perempuan	40
Jumlah Karyawan		174

Sumber data : PT Telkom Indonesia WITEL Bogor

Pada perusahaan PT Telkom Indonesia WITEL Bogor dengan memiliki karyawan sebanyak 174 orang tersebut, perusahaan berharap dapat memiliki *output* atau hasil produktivitas yang baik, agar tujuan itu dapat tercapai, diperlukan kerjasama dan komunikasi yang terarah. Agar dapat memperoleh hal tersebut, maka dibutuhkan pengelolaan SDM yang terorganisir untuk mendapatkan kualitas SDM yang terbaik. Hasil kerja yang sesuai standar dan produktivitas kerja dari karyawan yang maksimal dapat memperoleh kualitas SDM yang maksimal.

Menurut (Aljabar, 2020, p. 53) bahwa adanya hasil kerja yang dihasilkan (*output*) dengan sumber daya organisasi yang dipakai (*input*) sebagai suatu perbandingan, perbandingan tersebut sebagai hasil antara *input* dan *output* yang ada. Untuk bisa membuat karyawan tersebut memiliki produktivitas yang baik, maka perusahaan harus memperhatikan faktor atau pengaruh apa saja yang menjadi pemicu produktivitas kerja karyawan tersebut, seperti yang kita tahu bahwa pemicu tersebut dapat terlihat dari hal kecil hingga hal besar. Produktivitas sendiri menjadi suatu nilai perusahaan tersebut terhadap pengelolaan karyawan yang berhasil atau tidak berhasil.

Menurut hasil wawancara dengan Manager HR dan CDC (MGR HR & CDC) bahwa, produktif karyawan pada pekerjaan mereka di Witel Bogor

memiliki kesimpulan di berbagai unit menjelaskan jika dinilai dari hasil kinerja, proses kerja mereka, serta tingkat kehadiran, dan pelaksanaan budaya organisasi perusahaan pada tahun 2020 saat itu. Dimana produktivitas kerja mereka tidak terdapat peningkatan dan adanya penurunan pencapaian target. Hal itu menyebabkan produktivitas kerja karyawan hanya ada disitu-situ aja dan tidak berproses atau mengalami *stuck* (tidak adanya kenaikan dan penurunan yang drastis).

Sehingga, dengan data serta pernyataan menurut hasil wawancara tersebut menimbulkan persepsi dari Manager HR dan CDC sendiri mengenai salah satu faktor pengaruh terganggunya produktivitas kerja karyawan WITEL Bogor terdapat pada pola kedisiplinan karyawan di dalam perusahaan mulai dari daftar absen hingga laporan penyelesaian pekerjaan yang kurang optimal. Seperti yang diketahui disiplin sendiri merupakan hal yang krusial untuk perusahaan, seperti menurut (Foot et al., 2016, p. 405) mendefinisikan disiplin dengan cara-cara berikut yaitu, untuk tunduk pada disiplin sesuai dengan peraturan instansi, dalam mendidik atau melatih kedisiplinan, dimana disiplin dapat mencerminkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi atau individu tersebut. Seperti yang di kemukakan oleh (Rialmi & Asmalah, 2020, p. 90) bahwa pengelolaan disiplin kerja yang terorganisir dapat memperoleh karyawan yang lebih patuh dengan berbagai peraturan pada perusahaan atau organisasi dengan tujuan peningkatan kinerja untuk memperoleh hasil yang optimal. Perihal kedisiplinan yang terjadi pada perusahaan WITEL Bogor dikarenakan adanya pandemic virus corona. Berdasarkan data perusahaan tingkat kedisiplinan karyawan tidak stabil yaitu pada tahun 2020. Rendahnya kedisiplinan para karyawan WITEL Bogor dapat terlihat dari data pada table dibawah ini:

Tabel 2. Absensi PT Telkom Indonesia WITEL Bogor 2020

NO	Nama Bulan	Total Karyawan	Jumlah Hari	Absensi			Presentasi Absen Kehadiran
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1.	Januari	174	24	24	2	12	45%
2.	Februari	174	24	10	2	14	67%
3.	Maret	174	23	17	2	9	62%
4.	April	174	24	15	1	8	72%

NO	Nama Bulan	Total Karyawan	Jumlah Hari	Absensi			Presentasi Absen Kehadiran
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
5.	Mei	174	20	16	3	6	69%
6.	Juni	174	24	10	5	11	67%
7.	Juli	174	24	19	3	9	56%
8.	Agustus	174	22	15	7	10	54%
9.	September	174	25	8	5	8	83%
10.	Oktober	174	22	6	5	10	83%
11.	November	174	25	5	8	11	73%
12.	Desember	174	21	23	15	9	37%

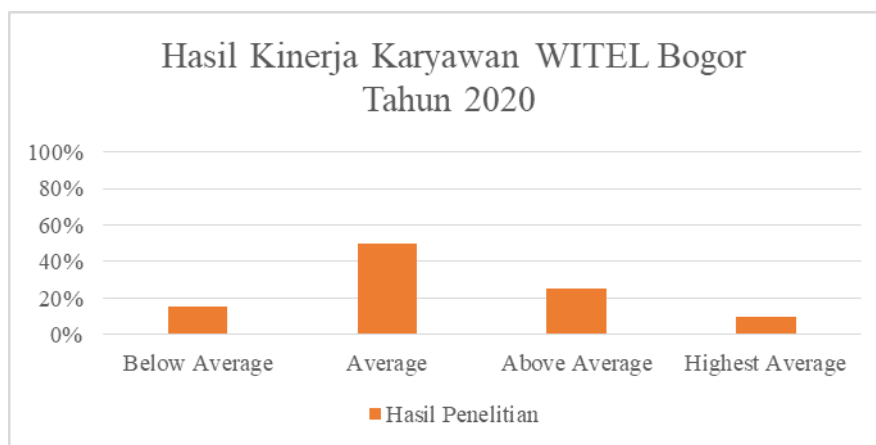
Sumber : HR WITEL Bogor

Pada data tabel diatas terlihat bahwa dari bulan Januari hingga Desember absensi karyawan terlihat jumlah presentase naik turun atau tidak stabil di tahun 2020 dan kegiatan bekerja sudah terbagi menjadi bekerja dirumah atau *Work From Home* (WFH) dan bekerja di kantor atau *Work From Office* (WFO). Dapat disimpulkan bahwa data absen Januari hingga Desember 2020 menunjukkan bahwa terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan berulang-ulang hingga ditotal mendapatkan sebanyak 117 jumlahnya dalam kurun waktu 1 tahun mengakibatkan tingkat kehadiran yang masih sangat kurang yang akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan dapat menurun.

Sejalan dengan hasil wawancara dengan Manager HR dan CDC (MGR HR & CDC) bahwa faktor pengaruh dari produktivitas kerja yang *stuck* tidak hanya pada pengaruh kedisiplinan saja namun, terdapat pada proses kerja mereka sendiri terlebih pada tahun 2020 ini terdapat Covid-19 yang mengganggu proses kerja karyawan dan meningkatkan laporan bahwa tingkat beban kerja mereka bertambah dan bila disimpulkan dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan WITEL Bogor. Ketika suatu organisasi menjadi besar, permasalahan yang muncul akan semakin bervariasi, ditambah dengan faktor pengaruh luar seperti keadaan Covid-19 saat ini, sehingga dapat menimbulkan stress kerja akibat dari pengaruh tersebut.

Seperti menurut (Badu & Djafri, 2017, p. 92) bahwa perkembangan kemampuan individu dalam beradaptasi dapat berdampak buruk dan terganggu apabila stress kerja meningkat atau berlebih daripada seharusnya. Dengan kondisi adaptasi program WFH dan WFO, sejalan dengan hasil wawancara dengan MGR HR & CDC bahwa pada perusahaan terdapat tekanan yang terjadi pada karyawan

WITEL bogor seperti ketakutan dan kecemasan yang timbul baik dari karyawan maupun masyarakat sekitar akan terinfeksi virus tersebut, serta sulitnya mengatasi untuk beradaptasi program kerja WFH. Stress kerja yang ditimbulkan dari adaptasi kegiatan WFH dan WFO pada karyawan dapat dibuktikan dari penilaian hasil kinerja para karyawan WITEL Bogor, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa baik penyelesaian pekerjaan dan kinerja karyawan.



Sumber: PT Telkom Indonesia WITEL Bogor

Gambar 1. Grafik Kinerja Karyawan WITEL Bogor Tahun 2020 (Jumlah Seluruh Karyawan)

Berdasarkan Grafik diatas dapat terlihat bahwa hasil penilaian 174 karyawan yang berada di WITEL Bogor menunjukkan 15% karyawan memperoleh *Below average* atau dibawah rata-rata dalam penilaian kinerjanya, sementara itu, terdapat 50% lebih banyak karyawan mendapatkan penilaian *Average* atau sesuai dengan standar rata-rata, sedangkan terdapat 25% karyawan mendapatkan penilaian *Above Average* atau diatas rata-rata, dan ada 10% karyawan mendapatkan *Highest Average* atau rata-rata tertinggi dimana penilaian ini merupakan penilaian melebihi target atau sempurna bagi karyawan.

Data penilaian tersebut menjadi suatu perhatian yang utama dikarenakan sebanyak 50% mendapatkan penilaian *Average* dan dapat ternilai bahwa tidak memiliki peningkatan, sementara, hanya sebanyak 10% untuk *Highest Average* dari banyaknya karyawan di WITEL Bogor ini. Apabila tidak diperbaiki dan dibiarkan secara terus menerus maka produktivitas kerja WITEL Bogor tidak akan memiliki peningkatan dan tidak baik untuk kestabilan perusahaan.

Dapat dijelaskan pada data diatas bahwa produktivitas kerja karyawan WITEL Bogor belum stabil dan belum mencapai titik target optimal serta belum meningkatkan hasil *output* dengan maksimal. Seperti yang tertera pada membuktikan bahwa mengoptimalkan produktivitas pun tidak mudah bagi karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi menimbulkan tingkat stress yang tinggi pada karyawan.

Seperti yang dikemukakan oleh Eva Selhub dalam bukunya (Selhub, 2019, p. 17) stress merupakan tantangan yang terdapat dalam tubuh manusia sehingga seseorang yang memiliki tekanan dalam pekerjaan yaitu berupa beban kerja yang tinggi, tanggung jawab yang tak terbatas dan jam kerja yang melebihi batasnya membuat seseorang menjadi stress kerja. Pengaruh lainnya sejalan dengan hasil dari wawancara dengan MGR HR & CDC yaitu budaya organisasi perusahaan pada lingkungan kerja karyawan. Dimana menurutnya budaya organisasi merupakan ciri khas serta prinsip pada perusahaan.

Budaya organisasi sendiri merupakan suatu dampak di lingkungan kerja yang berpengaruh besar terhadap kebiasaan dan nilai karyawan tersebut ditempat kerja mereka, seperti yang dikemukakan oleh Sivatte dkk dalam (de Sivatte et al., 2015, p. 886) menjelaskan bahwa Budaya kerja dalam kehidupan organisasi adalah salah satu cara organisasi untuk mendukung secara informal keseimbangan kehidupan kerja disuatu organisasi, Sivatte pun menjelaskan bahwa budaya organisasi yang dapat maksimal yaitu dimana para karyawan saling memotivasi dan mendukung dalam hal pekerjaan maupun bukan pekerjaan.

Seperti menurut (Adamy, 2016, p. 32) bahwa agar budaya organisasi dapat efektif yaitu dengan mempunyai minimal dua sifat ialah yang pertama kuat (*strong*), berarti budaya berfungsi sebagai pengikat anggota organisasi secara kuat, yang kedua yaitu dinamis dan adaptif, dimana dapat menghadapi perubahan dan perkembangan lingkungan yang drastis dengan lebih responsif dan fleksibel. Untuk bisa menjadi karyawan yang produktif terdapat kunci untuk bisa mencapainya yaitu dengan memiliki lingkungan dan budaya yang mendukung.

Salah satu budaya organisasi yang dapat mendukung biasanya memiliki slogan organisasi. organisasi yang menerapkan slogan sebagai tolak ukur untuk bekerja dan bertindak, dapat dipastikan bahwa budaya organisasi sudah sangat

melekat pada diri karyawannya. Sehingga, adanya budaya dalam organisasi dengan baik dan mendukung, maka tujuan ataupun target organisasi akan mudah untuk tercapai.

Sejalan dengan hasil wawancara bersama MGR HR & CDC, budaya organisasi yang menjadi ciri khas serta prinsip perusahaan WITEL Bogor yaitu dimana karyawan menerapkan slogan “AKHLAK” yang berarti Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif yang dimiliki oleh PT Telkom Indonesia. Amanah berarti karyawan siap dalam memenuhi janji dan komitmen dengan berpegang teguh terhadap nilai dan moral, Kompeten berarti meningkatkan, membantu, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik, Harmonis yaitu berarti menghargai serta membangun lingkungan kerja yang kondusif, Loyal yaitu menjaga nama baik perusahaan serta patuh terhadap pimpinan dengan dasar hukum dan etika, Adaptif berarti karyawan dapat beradaptasi dan melakukan perbaikan secara terus menerus, dan Kolaboratif berarti bekerja sama menggerakkan pemanfaatan sumber daya dengan baik.

Slogan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas, efektifitas, dan efisiensi kerja dalam mencapai suatu tujuan organisasi serta menciptakan citra yang baik bagi perusahaan. Namun, pada saat tingkat tugas yang tinggi dan adanya permasalahan internal karyawan, serta diliputi dengan tingkat kelelahan saat bekerja, terlebih apabila terdapat lembur kerja yang dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Menurutny, masih banyak karyawan saat sebelum pulang kerja mengurangi produktivitas kerja mereka dengan melewati sesi evaluasi kerja yang seharusnya dilakukan sebelum waktu pulang, dimana hal tersebut untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Sehingga pada hal ini maka, terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan seperti pada penelitian (Lucia et al., 2015) tentang pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja. Dimana hasil penelitian untuk stres kerja hasilnya adalah stress kerja tidak signifikan terhadap produktivitas kerja para karyawan universitas Katolik De La Salle Manado. Namun, berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Gilang, 2019) diperoleh bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja yaitu berpengaruh negative dan signifikan sesuai dengan uji t.

Sementara untuk hasil pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja menurut hasil dari penelitian oleh (Kuswibow, 2020) yaitu disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini terlihat dari hasil thitung yang lebih besar daripada hasil ttabel. Namun, hasil dari (Farisi et al., 2020) terdapat hasil yang berbanding terbalik dimana hasil dari penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dan positif.

Selain itu, terdapat penelitian budaya organisasi terhadap produktivitas kerja oleh (Singh, 2019) yaitu memperoleh hasil penelitian dimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hasil dari (de Sivatte et al., 2015) memperoleh hasil yang berbeda yaitu budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga sesuai dengan penjelasan latar belakang ini, maka membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRESS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT TELKOM INDONESIA WITEL BOGOR”**.

I.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan pada latar belakang diatas, sehingga terbentuk rumusan masalah seperti berikut ini :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Telkom Indonesia Witel Bogor
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Telkom Indonesia Witel Bogor.
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja PT Telkom Indonesia Witel Bogor.

I.3 Tujuan Penelitian

Sesuai pada latar belakang diatas, maka tujuan penelitian dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk dapat membuktikan dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja PT Telkom Indonesia Witel Bogor.

2. Untuk dapat membuktikan dan mengetahui pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja PT Telkom Indonesia Witel Bogor.
3. Untuk dapat membuktikan dan mengetahui budaya organisasi terhadap produktivitas kerja PT Telkom Indonesia Witel Bogor.

I.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia dan menjadi bahan referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini memberi gambaran terkait langkah manajemen sumber daya manusia kedepannya, seperti dalam pengambilan keputusan dan juga sebagai bahan pertimbangan terkait produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, stress kerja, dan budaya organisasi para karyawan perusahaan.