

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi saat ini timbulnya berbagai perkembangan dari berbagai aspek terutama teknologi. Globalisasi pun mempengaruhi persaingan dari berbagai bidang, yang tentunya semakin ketat terutama pada sektor bisnis. Perkembangan dan ketatnya persaingan yang terjadi menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan agar dapat mempertahankan perusahaan. Untuk tetap bertahan, perusahaan harus bisa meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya atau dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan diperlukan diperlukan berbagai sumber daya yang harus dikelola dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya utama yang memegang peranan yang paling penting dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit organisasi itu untuk mencapai tujuan. (Sutrisno, 2016:3)

Sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif karena sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas dan sanggup dalam mengatasi perubahan-perubahan yang ada khususnya teknologi dalam memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas, tangguh dan terkoordinasi diperlukan pengelolaan yang efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2016:10), mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Perusahaan harus menaruh perhatian lebih yang berfokus pada teknik manajemen sumber daya manusia yang baik dalam mengelola karyawan yang berkualitas. Sehingga, karyawan senantiasa bekerja lebih produktif dalam pekerjaannya dan juga mampu membantu dalam meraih keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu isi yang menarik untuk dikaji adalah perkembangan bisnis yang dimiliki oleh negara atau yang lebih dikenal dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Berdasarkan UUD 1945 Pasal 33 menyebutkan BUMN masih menjadi salah satu dari tiga pelaku utama penopang atau pilar perekonomian Indonesia. Hampir setiap warga negara di Indonesia membutuhkan produksi ataupun jasa yang dihasilkan BUMN, dengan keanekaragaman sektor usaha yang dimilikinya. Peranan BUMN dalam ekonomi Indonesia cukup besar. Seperti diketahui pada 2016 dari total 118 BUMN, total laba yang diterima BUMN mencapai Rp. 179 triliun, meningkat 10,1 persen dari 2015. Sementara dari

segi asset, ada kenaikan 9, 8 persen menjadi Rp. 6.325 triliun. Sepanjang 2016 pendapatan yang berhasil diraup BUMN mencapai Rp. 1.802 triliun atau umeningkat 6, 1 persen. Sedangkan dividen yang berhasil dibayarkan ke negara mencapai Rp 37 triliun, sama seperti yang dibayarkan pada tahun 2015 (m.liputan6.com). BUMN memiliki total aset dan total laba meningkat dari tahun sebelumnya, terdapat 9 BUMN yang mengalami kerugian pada tahun 2016 “Aloy mengungkapkan 9 perusahaan tersebut tidak ada perusahaan baru” (m.liputan6.com). salah satu BUMN yang mengalami kerugian adalah PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero).

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) yang lebih dikenal dengan PT. INTI (Persero) Bandung adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada dibawah Badan Pengelolaan Industri Strategis (BPIS) yang bergerak dibidang jasa pelayanan dengan penekanan pada Sistem Infokom dan Integrasi Teknologi (SIIT). Salah satu badan usaha yang berdiri sendiri dengan status perusahaan perseroan yang bergerak di bidang pelayanan jasa, PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung dituntut untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada semua pihak yang berkepentingan dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Untuk itu diharapkan bagi organisasi harus menyadari dan membuat

sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/professional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan. Karyawan memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelembanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Munandar (2012) kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. Dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang. Karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Mangkunegara (2012) kepuasan kerja berhubungan dengan variable-variable *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi. Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapan, maka orang tersebut akan taat terhadap peraturan- peraturan perusahaan.

Tabel 1.1

Hasil Kuisioner Pra-survey mengenai Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung

No.	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor
1	Pekerjaan itu sendiri	1	6	18	28	15	68
2	Gaji	-	22	12	20	-	54
3	Promosi	-	4	30	32	-	66
4	Pengawasan	-	4	27	28	10	69
5	Rekan kerja	-	10	18	24	15	67
Jumlah							324
Skor Rata-Rata							64,8

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai kepuasan yang positif. Dapat terlihat dari skor rata – rata yang diperoleh 64,8. Skor terendah diperoleh dari dimensi gaji dimana sebagian besar dari karyawan merasa belum puas dengan sistem penggajian yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan diperoleh persentase sebesar 54. Gaji yang diterima karyawan dirasa belum memenuhi kepuasan. Alasan untuk mencari alternatif pekerjaan lain adalah kepuasan atas gaji yang diterima sehubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan terhadap gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Selain didukung dengan hasil kuisisioner pra-survey yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mengalami masalah, didukung juga dengan data sekunder yang diberikan oleh perusahaan kepada peneliti.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer dan beberapa karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung ternyata masih sering terjadinya fluktuasi *turnover* karyawan. Dalam setiap tahunnya masih terdapat karyawan yang keluar. Beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan, yaitu karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain, karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya dan juga tidak merasakan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, dan budaya organisasi tidak mendukung para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Seorang karyawan akan memiliki kepuasan apabila dipengaruhi oleh dua variable yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi. Maka sebaiknya perusahaan

harus mengutamakan kepuasan seorang karyawan agar tidak terjadi banyaknya *turnover* pada perusahaan tersebut. Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi. Serta masih terdapat masalah mengenai tingkat disiplin karyawan, masih banyaknya karyawan yang meminta cuti dan mangkir kerja. Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat turnover karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung menunjukkan kecenderungan peningkatan turnover yang cukup tinggi dalam lima bulan terakhir dengan berbagai alasan.

Tabel 1.2
Data Keluar dan Masuk Karyawan (*Turn Over*) Divisi Produksi
PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung
Periode Januari – Mei 2017

Bulan	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan
Januari	4	6	60
Februari	6	3	60
Maret	0	2	60
April	6	4	60
Mei	7	4	60
Total	23	19	60

Sumber: Data Sekunder Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sigi Ansyar (2015) yang menyebutkan bahwa *turnover* juga mampu dan memiliki signifikan negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, penulis melakukan prasurvey penelitian kepada karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung sebanyak 20 responden untuk

mengetahui variabel-variabel yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu variable disiplin kerja dan budaya organisasi. Kedua variable tersebut sangat berpengaruh karena memiliki peran penting terhadap kelangsungan kerja karyawan di suatu perusahaan. Berikut ini adalah hasil kuisisioner prasurvey, berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung

No.	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor
1	Disiplin Kerja	1	4	27	20	15	67
2	Budaya Organisasi	2	2	15	4	5	28
3	Turn Over	-	4	12	32	30	78
4	Gaji	1	2	30	20	15	68
Jumlah							241
Skor Rata-Rata							60,25

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2017

Berdasarkan data hasil pra-survey pada tabel 1.3 terdapat rata-rata dari beberapa variabel. Dan hasil kuesioner pra-survey menyatakan bahwa terdapat dua variabel terendah yaitu Disiplin Kerja dengan total skor sebesar 28 dan Budaya Organisasi dengan total skor 67 yang memiliki presentase paling rendah sehingga menjadikan variabel ini bermasalah.

Disiplin kerja dan budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Gede Budi Ardana (2016) menyebutkan hasil empiris memperlihatkan adanya pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dan budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja, dan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal yang terlebih dahulu bisa ditingkatkan melalui kedisiplinan dan budaya organisasi yang terjadi di perusahaan tersebut.

Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, misalnya ketepatan waktu untuk datang ke kantor, ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dijadikan tolak ukur sejauh mana tingkat kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, selain kedisiplinan budaya organisasi juga menjadi faktor penentu kapuasan kerja karyawan, karena dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan dalam menciptakan inovasi kerja dan pengambilan keputusan yang berisiko. Budaya organisasi tidak hanya dilakukan oleh karyawan tetapi perlu adanya dukungan dari manajemen level atas sehingga tercipta budaya yang harmonis antar karyawan dalam perusahaan tersebut. Selain disiplin kerja dan budaya organisasi masih banyak faktor yang mempengaruhi faktor kepuasan kerja.

Disiplin kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita – citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Disiplin dalam bekerja juga sangat penting artinya bagi karyawan sebuah perusahaan, karena itu kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada karyawan.

Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi karyawan. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing - masing, pada umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Para pegawai/karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja. Selain itu adanya keluhan kesah dari karyawan mengenai hubungan rekan kerja yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 1.4

Hasil Prasurvey Disiplin Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung

No.	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor
1.	Pemanfaatan waktu yang efektif	-	4	9	16	55	84
2	Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	2	8	15	20	20	65
3	Kehadiran	2	6	27	12	15	62
Jumlah							211
Skor Rata-Rata							70,33

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvey (2017)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat di lihat bahwa tanggapan pegawai mengenai disiplin kerja yang ada di Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung yaitu 70,33. Utamanya dalam absensi dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas merupakan dimensi dengan realisasi terendah. Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan menerapkan kedisiplinan

yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Berikut data absensi yang di peroleh dari Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung sebagai data penunjang.

Tabel 1.5

Rekapitulasi Absensi Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung Tahun 2016-Mei 2017

Tahun	Keterangan					Jumlah Karyawan Absen
	Mangkir	Keterlambatan	Izin	Sakit	Cuti	
2016	13	15	7	6	5	46
Mei 2017	5	8	4	3	2	22

Sumber: Data Absensi Karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung Tahun 2016-2017

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa ketidakhadiran pada karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung mengalami kenaikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan yang di lihat dari tahun 2016 ke Mei tahun 2017 mengalami kenaikan 6%.

Berdasarkan hasil wawancara, kenaikan ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena masih ada karyawan yang mangkir, pencapaian kedisiplinan pegawai masih belum mencapai target dan masih tingginya keterlambatan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Disamping itu, tingkat kedisiplinan karyawan dirasa masih kurang karena masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan merupakan penyebab utama rendahnya kehadiran. Penerapan disiplin disebuah organisasi bertujuan agar

semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang berlaku, besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang harus diperhatikan dalam meningkatkan dan menciptakan kinerja yang baik adalah budaya organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan budaya organisasi dalam bekerja melalui pemenuhan kebutuhan karyawan akan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas pokok yang telah diberikan oleh organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja yang tinggi merupakan salah satu indikator juga efektifitas manajemen, yang berarti bahwa budaya organisasi telah dikelola dengan baik.

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang di dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Koesmono (2005)

mengemukakan beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja, yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri.

Peneliti melakukan pra-survey terhadap 20 orang karyawan Divisi Produksi pada PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Bandung guna menggambarkan mengenai kondisi budaya organisasi. Survey dilakukan dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi budaya organisasi. Berikut adalah hasil pra-survey yang dilakukan:

Tabel 1.6

Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Budaya Organisasi Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung

No	Dimensi	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor
1	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	-	12	21	12	20	65
2	Perhatian pada hal-hal rinci	-	20	9	16	15	60
3	Orientasi hasil kerja	-	14	18	12	20	64
4	Orientasi pada anggota organisasi	-	18	18	16	5	57
5	Orientasi tim	-	16	9	24	15	64
6	Keagresifan	-	12	15	16	25	68
Jumlah Skor							378
Skor Rata-Rata							63

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey 2017

Berdasarkan tabel 1.6 dapat diketahui budaya organisasi masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari rata – rata yang didapatkan sebesar 63. Karyawan masih belum merasa kondisi kerja yang nyaman di dalam perusahaan sehingga memiliki rata-rata terendah yaitu sebesar dan karyawan pun masih belum merasa menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian dengan rata-rata sebesar 60. Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk kembali memperbaiki disiplin kerja dan budaya organisasi bagi karyawan agar dapat memberikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu untuk diketahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengingat pentingnya pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi untuk kepuasan kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, maka dalam penyusunan skripsi ini di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia Bandung penulis mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung)”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi, menceritakan permasalahan penelitian yang dialami, sedangkan rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan-pengumpulan data.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang teridentifikasi di karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero Bandung adalah sebagai berikut:

1. Masalah Disiplin Kerja:
 - 1) Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan (mangkir)
 - 2) Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja
2. Masalah Budaya Organisasi:
 - 1) Budaya organisasi tidak mendukung para karyawan untuk bekerja lebih baik
 - 2) Ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah.
 - 3) Pencapaian terhadap target belum sesuai dengan apa yang ditetapkan perusahaan.
3. Masalah Kepuasan Kerja:
 - 1) Masih sering terjadinya fluktuasi turnover karyawan
 - 2) Karyawan diterima kerja di perusahaan yang lain
 - 3) Karyawan merasa tidak ada penghargaan yang diberikan kepadanya
 - 4) Tidak merasakan adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan
 - 5) Selain itu adanya keluhan dari karyawan mengenai hubungan rekan kerja yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero.
2. Bagaimana Budaya Organisasi pada Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero.
3. Bagaimana Kepuasan kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero.
4. Seberapa besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan dan parsial pada Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero.
2. Budaya Organisasi pada Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero.
3. Kepuasan kerja pada Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero.
4. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja baik secara simultan dan parsial pada Karyawan Divisi Produksi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) Persero.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian yaitu untuk melakukan penyelidikan dari tanggapan dan juga konsekuensinya terhadap suatu keadaan. Keadaan tersebut dapat juga dikontrol dengan melalui eksperimen atau percobaan berdasarkan observasi tanpa kontrol.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat khususnya bagi penulis yaitu untuk lebih mengetahui secara teoritis mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan pada masalah ini, yaitu:

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis dalam menguasai ilmu manajemen, khususnya dibidang sumber daya manusia.
2. Bagi organisasi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam menilai dan mengevaluasi khususnya dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi perguruan tinggi, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi pihak yang memerlukan.
4. Bagi pihak lain, dapat digunakan sebagai bahan referensi. Bagi penelitian selanjutnya, dalam penelitian dibidang yang sama.