

**PENGARUH *CORPORATE CULTURE*, PERILAKU INDIVIDU, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN MIGAS STAR ENERGY (KAKAP) Ltd, DI LAPANGAN
MIGAS LEPAS PANTAI LAUT NATUNA KECAMATAN PALMATAK
KABUPATEN ANAMBAS PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

RINGKASAN TESIS

Diajukan Kepada
Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia



Oleh :
IDRUS
NIM : P. 100080017

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengeboran migas lepas pantai di Indonesia saat ini terbuka lebar. Hal itu seiring kebijakan pemerintah yang mulai menggenjot produksi Migas lepas pantai, setelah sebelumnya lebih terkonsentrasi di daratan. Kegiatan operasi industri di hulu migas lepas pantai merupakan bagian penting dari industri migas di Indonesia. Proses pengeboran di lepas pantai memerlukan ketepatan waktu, jumlah barel minyak yang konstan dan yang paling utama adalah perlunya kondisi tenaga kerja yang tetap stabil, sehat, berkemampuan dan berdedikasi tinggi. Kebutuhan kerja yang terampil untuk menghasilkan produk yang tetap setiap hari, diperlukan pengaturan waktu para pekerja agar tertib, efisien, dan memadai. Hal tersebut dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Perlunya disiplin yang tinggi tersebut sangat beralasan karena pengeboran lepas pantai merupakan pekerjaan yang sarat dengan resiko kecelakaan kerja. Salah satu perusahaan yang mengerjakan pengeboran migas lepas pantai adalah Perusahaan Migas Star Energy (Kakap) Ltd, ataupun lebih terkenal dengan nama Blok Kakap, di Lapangan Migas lepas pantai laut Natuna Kecamatan Palmatak Kabupaten Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

Perusahaan Migas Star Energy (Kakap) Ltd, saat ini memiliki empat wilayah kerja (WK) migas, yaitu Banyumas di Cilacap, Sebatik di Tarakan (Kalimantan Timur), Kakap di Natuna, dan Sekayu di Sumatra Selatan. Untuk sektor Migas, perusahaan yang berdiri pada 2003 setelah sukses membeli seluruh saham Perusahaan Migas ConocoPhillips, saat ini terfokus pada pengembangan Blok Kakap. Di Blok Kakap, Star Energy (Kakap) Ltd sudah berhasil mengebor 2 sumur eksplorasi baru yang cukup potensial. Sumur gas tersebut yaitu sumur KG Lukah-1X dan sumur KG West-1 yang akan mulai berproduksi sekitar bulan Juni 2010.

Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 221:10). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Berbagai kasus kecelakaan kerja dan rendahnya produktivitas kerja banyak disebabkan oleh faktor ketidak disiplin karyawan dalam pelaksanaan tugas.

Berbagai karus yang menyangkut kedisiplinan pihak manajemen untuk menerapkan manajemen kedisiplinan karyawan yang efektif. Berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakdisiplinan, misalnya, dapat berupa faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik dari yang bersangkutan. Perilaku individu merupakan salah satu faktor penyebab seseorang bertindak tidak disiplin, sedangkan faktor *corporate culture* (budaya organisasi), dan komitmen organisasi

merupakan faktor ekstrinsik yang mungkin dapat menimbulkan tindakan tidak disiplin.

Budaya organisasi (*culture organization/corporate culture*) menjadi penting artinya bagi seorang pemimpin. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya organisasi tersebut. Untuk itu, peranan pemimpin dalam upaya membentuk dan membangun budaya organisasi yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi sangatlah menentukan. Di sini pulalah peran pemimpin menjadi penting dalam proses pemberdayaan (*empowerment*) karyawan. Salah satu peran pemimpin dalam membangun budaya organisasi diarahkan pada terbentuknya disiplin kerja yang tinggi, dengan demikian diharapkan budaya organisasi yang ada mampu berpengaruh pada perilaku karyawan untuk bekerja dengan disiplin.

Perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari kondisi fisik, biologis dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang. Untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, seorang manajer harus mengetahui mengapa ada perbedaan perilaku di antara para karyawan. Adanya perbedaan perilaku individu tersebut mengakibatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Demikian halnya dengan komitmen organisasi, komitmen organisasi yang merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana

individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, yang ditandai dengan adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja, kemungkinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan, dan loyalitas yang tinggi akan senantiasa mentaati segala peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa *corporate culture*, perilaku individu, dan komitmen organisasi mempunyai peran yang penting terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan di lapangan menunjukkan adanya kecelakaan kerja, dan penurunan produktivitas, serta ketidak efektifan dalam bekerja dapat timbul oleh sebab kedisiplinan karyawan yang rendah. Walaupun Perusahaan Migas Star Energy (Kakap) Ltd, di Lapangan Migas lepas pantai laut Natuna Kecamatan Palmatak Kabupaten Anambas Provinsi Kepulauan Riau, telah menerapkan budaya organisasi yang cukup baik, termasuk budaya disiplin kerja, namun pada kenyataannya, masih ada beberapa karyawan yang belum dapat menyesuaikan dengan budaya organisasi tersebut.

Demikian halnya dengan permasalahan perilaku individu, karena latar belakang keluarga yang berbeda, pendidikan yang berbeda, suku bangsa yang berbeda, pengalaman, ketrampilan, dan pengetahuan yang berbeda mempengaruhi perilaku individu dan karakteristik karyawan yang satu dengan karyawan yang

lainnya menjadi berbeda. Perbedaan perilaku individu tersebut kemungkinan permasalahan yang menimbulkan perbedaan tingkat kedisiplinan karyawan.

Dari uraian permasalahan-permasalahan tentang *corporate culture*, perilaku individu, dan komitmen organisasi, serta disiplin kerja karyawan tersebut di atas, maka dalam penelitian ini akan dikaji tentang pengaruh *corporate culture*, perilaku individu, dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Perusahaan Migas Star Energy (Kakap) Ltd, di Lapangan Migas lepas pantai laut Natuna Kecamatan Palmatak Kabupaten Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana pengaruh *corporate culture*, perilaku individu, dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Perusahaan Migas Star Energy (Kakap) Ltd, di Lapangan Migas lepas pantai laut Natuna Kecamatan Palmatak Kabupaten Anambas Provinsi Kepulauan Riau?"

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh *corporate culture*, perilaku individu, dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja karyawan Perusahaan Migas Star Energy (Kakap) Ltd, di Lapangan Migas lepas pantai laut Natuna Kecamatan Palmatak Kabupaten Anambas Provinsi Kepulauan Riau.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan disiplin kerja karyawan Perusahaan Migas Star Energy (Kakap) Ltd, di Lapangan Migas lepas pantai laut Natuna Kecamatan Palmatak Kabupaten Anambas Provinsi Kepulauan Riau melalui peningkatan *corporate culture*, perilaku individu, dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau referensi khususnya bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal *corporate culture*, perilaku individu, dan komitmen organisasi.