BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercaipanya tujuan kerja. Kantor.

Telkom atau yang diebut PT TA merupakan salah satu dari anak perusahaan BUMN yaitu kantor telekomuniasi Indonesia, (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Pendirian kantor TA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia.

Pada dasarnya suatu perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawanya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia mampu menjalankan keduanya, dengan demikian akan mempercepat dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan norma prilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi prilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin, dan Bamang guritno, 2005).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup peZkerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendevinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dri kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan prilaku atau dorongan yang ditunjukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukan kasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Budi setyawan dan Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar pa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang di syaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efesiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harp akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada kantor Telkom kota metro, sekarang ini yaitu tidak mampu memahami rekan kerja, tidak memiliki inisiatif, tidak dapat beradaptasi dengan baik, dan tidak mampu mengerjakan pekerjaan dengan rapi, faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya pemahaman tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin yang dapat memicu kemaksimalan kinerja karyawan makanya suatu perusahaan tidak akan mendapat hasil yang baik dalam pencapaian target. Selanjutnya persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Kinerja yang baik akan mendapat tolak ukur keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Tabel 1 Tingkat kinerja karyawan pada kantor, Telkom, Kota Metro Tahun 2019

Bulan	PS Bulanan Realisasi	Target
Januari	369	600
Februari	313	600
Maret	351	600
April	299	600
Mei	336	600
Juni	294	600
Juli	453	600
Agustus	344	600
September	355	600
Oktober	333	600
November	417	600
desember	85	600
Total	3999	

Sumber: Kantor Telkom, Kota Metro 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pencapaian atau PS bulanan mengalami peningkatan dan penurunan, PS bulanan yang paling meningkat adalah bulan Januari mencapai 369 dan PS bulanan mengalami penurunan yang paling terendah pada bulan Desember hanya mencapai 85 dan sangat jauh mencapai target yang diinginkan perusahaan kantor telkom.

Artinya tingkat PS bulanan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang baik maka dia akan berkomitmen terhadap organisasi atau perusahaannya, kurang termotivasinya karyawan untuk menghasilkan output yang sesuai target dan budaya didalam orgnisasi yang menyebabkan pegawai kurang percaya diri untuk membuat target yang lebih dari kemampuan biasanya tentunya menjadi Kendal tersendiri dalam pencapaian kepuasan kerja dan menerapkan sistem manajemen kinerja secara efektif yang bernilai guna bagi perusahaannya.

Tabel 2 hasil pra survey mengenai faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan kantor, Telkom

No	Faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah jawaban	Dalam persen
1	Tidak mampu memahami rekan kerja	15	50%
2	Tidak memiliki inisiatif	12	25%
3	Tidak mampu melakukan pekerjaan dengan rapi	5	15%
4	Tidak mampu beradaptasi dengan baik	8	10%
	Total	40	100%

Sumber: data diolah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang diangap mempengaruhi kinerja karyawan kantor Telkom adalah karyawan yang tidak memahami rekan kerja mempunyai tingkatan paling tinggi yakni mencapai 50% jika dalam jumlah jawaban yakni 15 dan kemudian selanjutnya tidak memiliki inisiatif mencapai angka 25%, karyawan yang tidak mampu melakukan pekerjaan dengan rapi yakni tingkatan paling rendah mencapai angka 15% hingga 10%. Hal ini kantor Telkom harus melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik.

Faktor-faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan di kantor, Telkom hanya memfokuskan pada faktor yang dianggap paling berpengaruh dalam melakukan pekerjaan.

Dalam hasil tersebut pada tabel 2 terlihat bahwa faktor yang paling dominan, yaitu sebesar 50% faktor tidak mampu memahami rekan kerja yang dianggap masih kurang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan faktor inisiatif menempati urutan kedua dengan jumlah 25%, hal ini menjadi perhatian dari peneliti bahwasannya terdapat masalah mengenai motivasi kinerja karyawan.

Berdasarkan data dan pernyataan-pernyataan yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang " **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telkom Kota Metro".**

B. Identifikasi dan Peurumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat di identifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

a. Kinerja yang baik akan meningkatkan kemajuan untuk pengembangan perusahaan
b. Disiplin yang karyawan patuhi menggambarkan kinerja karyawan yang semakin baik.
c. Motivasi yang ditumbukan pada diri karyawan sangat berpengaruh positif bagi kinerja karyawan

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2 Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4 Apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi an bahan pertimbangan bagi berbagai pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi pimpinan dan seluruh karyawan khususnya di lingkungan kantor Telkom kota metro.

2. Bagi Akademik

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi, keputusan dan untuk penelitian selanjutnya. Agar dapat melakukan penelitian yang lebih spesifik yang akan melakukan pengkajian diidang sumber daya manusia.

3. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk menerapkan konsep dan teori yang telah penulis dapatkan selama perkuliahan kedalam dunia praktisi/penelitian di dalam manajemen sumber daya manusia.

E. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih banyak tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan jelas sebelum penelitian melangkah mengumpulkan data.

Asumsi pada penelitian pada kantor Telkom kota metro menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel gaya kepemimpinan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas adalah suatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikat. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang diakibatkan atau yang dipengaruhi variabel bebas.

Adapun variabel bebas (independent) pada peneltian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan
2. Motivasi
3. Disiplin

Sedangkan untuk variabel terikat (dependent) pada peneltian ini adalah:

1. Kinerja Karyawan