

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), karena SDM merupakan sarana utama dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar pencapaian tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Disisi lain setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya berkompeten dan berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berkompeten dan berprestasi akan memberikan kontribusi untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya, dimana tujuan yang ingin dicapai perusahaan pada umumnya adalah memperoleh laba. Dalam pencapaian tujuan tersebut, maka perusahaan perlu melakukan berbagai usaha, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2001:21). Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya menerapkan disiplin kerja dilingkungan kerja dan pemberian motivasi terhadap karyawan. Berdasarkan penelitian Sidanti (2015) ditemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di sekretariat DPRD kabupaten Madiun.

Menegakkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara pemberlakuan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan.

Suasana kerja yang tertib, aman tenang dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktifitas dan efisiensi kerja yang optimal. Kedisiplinan harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban yang pada akhirnya menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2007:193) sikap disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Selain meningkatkan disiplin kerja karyawan perusahaan juga memberikan motivasi kepada karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan supaya menjadi lebih efektif dan efisien. Menurut Susiarto dan Ahmad (2006 : 4), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Setiawan (2013) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan..

Selain faktor disiplin kerja, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan maka dimungkinkan kinerja karyawan akan tinggi dan hal ini menguntungkan bagi perusahaan yaitu tujuan perusahaan dapat tercapai. Artinya motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka akan memunculkan gairah kerja yang tinggi dan berdampak pada prestasi kerja seorang karyawan Moekijat (1995:130).

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dan Sidanti (2015). Penelitian Setiawan (2013) menemukan bahwa disiplin kerja secara silmutan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sidanti (2015) menemukan bahwa motivasi kerja secara silmutan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dalam era modern saat ini persaingan yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui jumlah target yang dicapai karyawan. Demikian halnya dengan karyawan PT Telkom Akses diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja semua karyawan atau pegawai PT Telkom Akses (PTTA). PT Telkom Akses merupakan anak perusahaan dari PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom). PT Telkom Akses bergerak dalam bisnis penyedia layanan konstruksi dan pengelola infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Kehadiran PTTA diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses broadband di Indonesia, selain itu layanan yang diberikan oleh PT Telkom Akses adalah Network Terminal Equipment (NTE) serta jasa pengelolaan operasi dan pemeliharaan (*O&M – Operation & Maintenance*).

Berdasarkan uraian sebelumnya, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Telkom Akses Madiun, maka faktor disiplin kerja dan motivasi kerja perlu diperhatikan oleh pihak pengelola. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Akses Madiun”

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka dirumuskan suatu pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Madiun ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Madiun ?

2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Madiun?
- b. Menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Madiun.

3. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

c. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya

4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan sebagai berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan laporan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti secara ringkas tentang: pengertian kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kerangka pemikiran teoritis, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, serta kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang : desain penelitian, populasi sampel dan teknik sampling, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi, waktu penelitian, prosedur metode pengumpulan dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang: jawaban umum perusahaan, gambaran responden, deskripsi variabel-variabel hasil penelitian, pengujian kualitas data, pengujian asumsi klasik, hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.