

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap lembaga maupun perusahaan swasta maupun negeri tentu akan selalu berusaha mencari keunggulan. Dalam menggapai keunggulan itu akan selalu ada kompetisi yang kompetitif dengan lembaga maupun perusahaan saingannya. Di tengah zaman yang semakin berubah entah dalam dunia informasi dan komunikasi persaingan bukanlah hal yang lumrah. Setiap lembaga maupun perusahaan akan selalu memperbaharui diri dalam arti beradaptasi dengan kemajuan. Dalam mengoperasikan lembaga maupun perusahaan tentu melibatkan beberapa elemen – elemen penting seperti aspek tenaga kerja, tujuan dari lembaga maupun perusahaan serta sistem kerja dari lembaga maupun perusahaan itu agar memperoleh keuntungan (laba) sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidup dari lembaga maupun perusahaan itu sendiri.

Dari beberapa elemen tersebut, aspek tenaga kerja merupakan elemen paling penting sebab aspek ini merupakan motor penggerak utama dalam sistem operasional suatu lembaga maupun perusahaan. Selain bekerja secara giat dan bertanggungjawab, sumber daya manusia dalam hal ini daya intelektual dan keterampilan dari tenaga kerja sendiri harus diperhatikan agar kinerja kerja tenaga kerja itu sendiri terus meningkat sehingga dapat memenuhi tuntutan kebutuhan internal lembaga maupun perusahaan dalam menghadapiperkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam hal ini

tenaga kerja diharapkan dapat menghasilkan suatu prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dengan memanfaatkan kemampuan di dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan petunjuk kerja yang baik dan benar.

Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Untuk meningkatkan prestasi kerja, karyawan harus mampu menghadapi dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan perusahaan baik dari luar perusahaan (ekstrinsik) maupun dari dalam perusahaan (intrinsik).

PT. Telkom Kupang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi yang mana sebagai penyedia jasa dan jaringan komunikasi secara lengkap di Kupang. Kantor Operasi dan Pelayanan Telkom Kupang mempunyai peran yang sangat berarti bagi masyarakat kota Kupang, meskipun sekarang ini banyak hadir alat komunikasi baru tetapi mereka tetap berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk memuaskan pelanggan. Masyarakat sampai saat ini masih bisa menerima setiap produk yang diluncurkan oleh PT. Telkom seperti Flexi, *Speedy*, TelkomVision, YesTV. Dan tentu sampai saat ini PT. Telkom berupaya untuk menghasilkan produk yang memberikan kepuasan tersendiri kepada pelanggannya. Dalam upaya terlaksananya fungsi dan tugas dari PT. Telkom Kupang, perusahaan ini melakukan penilaian kerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja seluruh karyawan PT. Telkom Kupang sebagai faktor pendukung prestasi kerja

karyawan. Dibawah ini adalah tabel data penilaian pencapaian prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kupang pada Tahun 2018.

Berikut teori disiplin kerja Menurut Hasibuan (2005 : 194-198) menyebutkan: Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan suatu kesuksesan.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor disiplin kerja yang mempengaruhi prestasi kerja. Disiplin adalah yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seseorang dalam suatu perusahaan (Rivai, 2009 : 825). Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Selanjutnya teori mengenai motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Dukungan atas kerja karyawan dapat terwujud apabila kebutuhan yang ada pada diri setiap karyawan dapat terpenuhi, sehingga dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Robbin (2003:206) mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai tujuan”. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki pegawai.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Sondang (2008 : 107) mengembangkan dua faktor motivasi. Dua faktor ini yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga *satisfier* atau intrinsik motivation dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau ekstrinsik motivation. Teori ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang mungkin menggunakan kreatifitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Sebaliknya mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diingikannya dari organisasi.

Dibawah ini data tabel penilaian pencapaian prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kupang.

Tabel 1.1

Penilaian pencapaian prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kupang 2018.

No	Faktor yang dinilai	Standar nilai yang ditentukan	Hasil penilaian akhir tahun 2018	Deviasi
1	Kualitas kerja	95%	80%	15%
2	Sikap dalam bekerja	95%	75%	20%
3	Kemampuan dalam bekerja	95%	70%	25%
4	Kedisiplinan dalam bekerja	95%	48%	47%
5	Bekerja sama dengan rekan kerja	95%	65%	30%

Sumber: PT. Telkom Kupang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan pada tahun 2018 cukup rendah yang mana dari standar nilai yang ditentukan yaitu 95% namun faktor kualitas kerja hanya mencapai 80% keadaan dimana para pegawai belum dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan organisasi atau perusahaan, faktor sikap dalam bekerja hanya mencapai 75% dimana performa kerja yang buruk kemudian dengan ketidak mampuan untuk bekerja sama dengan lingkungan kerjanya, faktor kedisiplinan dalam bekerja hanya mencapai 48% karena karyawan belum menyadari kedisiplinan seperti datang kekantor tidak tepat pada waktunya bahkan ada karyawan yang tidak hadir pada jam kerja, faktor kemampiam dalam bekerja hanya mencapai 70% dimana seorang karyawan

belum mampi menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan kerjanya ,dan faktor bekerja sama dengan rekan kerja hanya mencapai 65% dengan deviasi 30 % karena kurangnya jalinan komunikasi dan kekompakan antar anggota tim atau rekan kerja dalam perusahaan. Dapat dilihat pula bahwa salah satu faktor yang paling penting dan menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam hal ini PT. Telkom Kupang yaitu disiplin karyawan memperoleh penilaian yang paling rendah. Hal ini dibuktikan melalui tabel absensi pegawai PT. TelkomKupang di bawah ini yang merupakan salah tolak ukur kedisiplinan pegawai. Berikut dibawah ini data tabel disiplin kerja pada PT. Telkom Kupang.

Tabel 1.2

**Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Telkom Kupang bulan Januari-
Desember 2018**

No	Bulan	Jumlah karyawan	Waktu (masuk dan pulang)	Hadir	Ijin	Sakit	Tanpa keterangan (alpha)	Terlam bat
1	Januari	104	07.00- 16.00	73	12	9	-	10
2	Februari	104	07.00- 16.00	62	-	10	15	17
3	Maret	104	07.00- 16.00	65	9	6	9	15
4	April	104	07.00- 16.00	74	5	-	12	13
5	Mei	104	07.00- 16.00	47	13	7	17	20
6	Juni	104	07.00- 16.00	66	10	-	10	18
7	Juli	104	07.00-	79	11	-	-	14

			16.00					
8	Agustus	104	07.00-16.00	84	-	8	-	12
9	September	104	07.00-16.00	59	12	12	11	10
10	Oktober	104	07.00-16.00	80	-	-	13	11
11	November	104	07.00-16.00	66	16	7	-	15
12	Desember	104	07.00-16.00	70	11	-	10	13

Sumber: PT. Telkom Kupang

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukan tingkat kehadiran karyawan di PT. Telkom Kupang tahun 2018 belum mencapai tingkat maksimal. Bisa dilihat dari absensi kehadiran karyawan dari bulan Januari sampai Desember, dimana tingkat rata-rata absensi yang terjadi di tahun 2018 untuk keterlambatan dan tanpa keterangan (alpha) sebesar 24,58%. Ini menunjukan bahwa karyawan belum disiplin dalam waktu masuk kerja atau kehadiran masuk kerja. Dari jumlah karyawan yang ada, tidak semua karyawan memiliki disiplin yang baik. Hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan yang masih kurang seperti datang ke kantor tidak tepat pada waktunya, menggunakan fasilitas kantor yang tidak sebagaimana mestinya seperti menggunakan peralatan kantor untuk urusan pribadi atau urusan-urusan lain di luar jam kerja dan tidak sungguh-sungguh menjalankan tugas kantor sesuai aturan yang telah disepakati, bahkan ada karyawan yang tidak hadir pada jam kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Pemanfaatan waktu oleh karyawan dari jam 07.00-16.00 WIT, merupakan kegiatan yang dikelola serta motivasi yang diberikan kepada

karyawan agar individu atau organisasi bisa mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Mulyasa (2003 : 112), pengertian motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Telkom Kupang masalah yang berkaitan dengan motivasi adalah kurangnya dorongan atau pemberian semangat dari pimpinan kepada karyawan yang tidak giat dalam bekerja. Sebagian karyawan mengatakan tidak adanya penghargaan dari pimpinan berupa materi atau pujian sehingga semangat kerja karyawan menjadi menurun. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu: Faktor tidak puas dengan penghasilan, walaupun bukan tujuan utama, seringkali dijadikan pertimbangan untuk mengukur tinggi rendah motivasi kerja, faktor lingkungan kerja yang tidak nyaman, misalnya pendingin udara sering rusak, rekan-rekan yang tidak bersahabat sangat mempengaruhi menurunnya semangat dan motivasi kerja, sehingga karyawan tidak mencapai hasil kerja yang jelas.

Berdasarkan uraian diatas penulis melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Telkom Kupang”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, motivasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang ?
2. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran tentang disiplin kerja, motivasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara disiplin kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

- a. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi atau masukan bagi pihak PT. Telkom Indihome dalam hal menegakkan disiplin dan motivasi yang dapat berdampak pada prestasi kerja karyawan PT. Telkom Indihome.

b. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan informasi bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian lanjutan berkenaan dengan permasalahan tersebut.