# BAB I PENDAHULUAN

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kondisi ini membuat perusahaan untuk terus melakukan baik dari sisi penyelenggaraan manajemennnya maupun sumber daya manusianya untuk lebih profesional.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dia miliki.

Visi dan misi suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. menurut Widyaningrum (2011) menyatakan bahwa kinerja pegawai diukur dari segi kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama, dan kualitas pribadi pegawai . Sedangkan Malik dan Ghafoor (2011) dalam Golung (2012) menyatakan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya tergantung pada banyak faktor seperti motivasi kerja pegawai, kepuasan pegawai, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, keamanan kerja, struktur organisasi dan lain-lain. baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. jika karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik. kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan perusahaan. oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut buhler (2007;216-218) disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif

1

2

dalam motivasi orang,disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama sefektif.

Disiplin berpengaruh apabila disiplin sudah terpenuhi maka menimbulkan suatu kepuasan dan hasil yang baik dalam organisasi . Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Edy sutrisno(2009:86) . (Darmawan, 2013:41). Disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin (Holil & Sriyanto, 2011:12).

Mempunyai kedisplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi karyawannya(Cottinger,2003). atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000). setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam mengikuti peraturan. walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika karyawan itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang ditetapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja (Branham, 2010).

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. menurut Sutrisno(2009) motivasi kerja adalah suatu sikap atau dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil maksimal. Pentingnya motivasi kerja disampaikan oleh Handoko(2000:86), sebagai kekuatan pendorong yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan dan kepuasan dirinya. Shadare (2009), juga menyebutkan motivasi kerja merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena pentingnya motivasi kerja maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara adalah perusahaan informasi dan telekomunikasi serta penyedia jasa dan jaringan Telekomunikasi secara lengkap di Indonesia . Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan komunikasi lainnya termasuk lnterkoneksi jaringan telepone,multimedia,data dan layanan terkait komunikasi internet , sewa transponder

3

satelit, sirkit langganan, televisi berbayar dan layanan VoIP . Perusahaan yang memiliki visi menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan Telecommunication, Information, Media, Edutaiment dan service ( TIMES ) . Dikawasan regional ini telah mendominasi lebih dari 60 persen pangsa pasar broadband Indonesia. Artinya Telkom sudah memiliki lebih dari 19 juta pelanggan broadband. Telkom memiliki kapasitas gateway internet lebih dari 106,4 Gbps. Perusahaan ini selalu berusaha memastikan kecukupan gateway internet guna memenuhi kebutuhan konsumen baik dari fixed broadband maupun mobile broadband.

Telkom berfokus pada layanan TIMES dan berkomitmen mempelopori masyarakat digital di Indonesia. Telkom mempunyai grand strategy menuju sustainable competitive growth dengan sasaran pertumbuhan organik meliputi layanan konsumer, layanan enterprise, dan layanan wholesale dan internasional, yang didukung oleh 10 juta sambungan POTS dan 5 juta sambungan Speedy. Serta pertumbuhan inorganik yang diraih dengan pengembangan bisnis baru, pengelolaan portofolio strategis, serta membangun sinergi antara perusahaan dan entitas anak perusahaan.

Dalam jangka panjang Telkom akan terus berinovasi guna meningkatkan pendapatan perusahaan di tengah-tengah persaingan bisnis yang semakin sengit. Perusahaan berencana untuk mengembangkan usaha kecil dan menengah menjadi perusahaan dengan skala besar serta meluncurkan produk-produk baru melalui kerjasama dengan mitra perusahaan. Kerja keras yang dilakukan Telkom terbukti dengan meningkatnya jumlah pelanggan broadband hingga mencapai 10,5 juta pelanggan tercatat pada 31 Desember 2011. Angka ini meningkat sebesar 64,3%. Peningkatan juga terjadi pada layanan seluler yang naik hingga mencapai 107 juta pelanggan atau naik sekitar 13,8%., Telkom juga berkembang melalui anak perusahaan antara lain PT Telekomunikasi Selular (Telkomsel), PT Multimedia Nusantara (Metra), PT Telekomunikasi Indonesia International (TII/Telin), PT PINS Indonesia (PINS/Pramindo), PT Infomedia Nusantara (Infomedia), PT Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel/Dayamitra), PT Indonusa Telemedia (TelkomVision), PT Graha Sarana Duta (TelkomProperty/GSD), dan PT Napsindo Primatel Internasional (Napsindo). Pada pertengahan tahun 2013, Telkom Grup akan membangun Device- Network-Application (DNA) guna melahirkan teknologi broadband dengan kualitas baik di Indonesia. Dengan ini nantinya Telkom akan membawa negara Indonesia menjadi negara maju dalam teknologi informasi di dunia melalui teknologi broadband-nya.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja yang sesuai dengan visi dan misi

4

perusahaan PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk ( Margoyoso Surabaya Utara ) maka peneliti ini tertarik mengambil judul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA.TBK MARGOYOSO SURABAYA UTARA**”

# Rumusan Masalah

* + 1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara ?
    2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara?
    3. Apakah Motivasi kerja dan Disiplin kerja ada pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara ?

# Tujuan Penelitian

* + 1. Untuk membuktikan dan menganalisa motivasi kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara
    2. Untuk membuktikan dan menganalisa disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara.
    3. Untuk membuktikan dan menganalisa Motivasi dan Disiplin kerja ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara.

# Manfaat Penelitian

* + 1. Manfaat Teoritis
       1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bagi penelitian sejenis sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.
       2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi sumbangan ilmu pengetahuan khususnya didunia Pendidikan.

5

* + 1. Manfaat Praktis
       1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berfikir dan dapat mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan ke kondisi lapangan yang sebenarnya.

* + - 1. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dan pertimbangan manajer untuk meningkatkan dan meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan dalam kaitannya mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT.Telekomunikasi Indonesia.Tbk Margoyoso Surabaya Utara.

* + 1. Bagi Akademik

Melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa tambahan pustaka yang bermanfaat bagi universitas 17 agustus 1945 surabaya.

6

***Halaman ini sengaja dikosongkan***