**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Persaingan yang terjadi di dunia mengalami peningkatan yang signifikan. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang di butuhkan untuk pertumbuhan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia di era globalisasi ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semua itu dapat dilihat dari prestasi yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, prestasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan perusahaan tersebut. Seberapa besar tingkat prestasi kerja yang dihasilkan dan ditentukan oleh seberapa besar peran perusahaan dalam mengembangkan kualitas karyawannya dengan baik yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Prestasi kerja di dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mencapai serta meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya prestasi kerja yang tinggi. Prestasi Kerja tersebut nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Prestasi kerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan, namun untuk mendapatkan prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan di perusahaan.

Karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan, Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja karyawannya. Karena seringkali suatu perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan tersebut. Karena Pencapaian seluruh target yang telah ditetapkan perusahaan tidak terlepas dari strategi yang diimplementasikan pada perusahaan. Salah satunya dengan prestasi kerja yang dapat mencerminkan pencapaian masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung. Terdapat beberapa kategori prestasi kerja yang berbeda, penulis menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Kategori Prestasi Kerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RENTANG NILAI** | **PRESTASI** | **KETERANGAN** |
| 98 – 100 | P1 | Istimewa |
| 90 – 98 | P2 | Baik Sekali |
| 80 – 90 | P3 | Baik |
| 70 – 80 | P4 | Kurang |
| >70 | P5 | Kurang Sekali |

*Sumber : Unit Assessment Center Indonesia PT. Telkom Indonesia Di Bandung*

Berdasarkan tabel 1.1 tentang kategori prestasi kerja karyawan dapat dilihat bahwa range nilai kurang dari 70 berada di kategori P5 (prestasi ke-5) yang berarti kurang sekali, sedangkan nilai 98 s/d 100 berada di kategori P1 (prestasi ke-1) yang di artikan sebagai kategori prestasi istimewa.

**Tabel 1.2**

**Laporan Hasil Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun 2014** | | | **Tahun 2015** | |
| **Nilai Prestasi** | **Jumlah Karyawan** | **Persentase**  **(%)** | **Jumlah Karyawan** | **Persentase**  **(%)** |
| P1 | 15 | 21,43 | 10 | 14,29 |
| P2 | 12 | 17,14 | 11 | 15,71 |
| P3 | 20 | 28,57 | 19 | 27,14 |
| P4 | 13 | 18,57 | 16 | 22,86 |
| P5 | 10 | 14,29 | 14 | 20 |
| **Total** | 70 | 100 | 70 | 100 |

*Sumber : Data sekunder Unit Assessment Center Indonesia PT. Telkom Indonesia Di Bandung*

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dikatahui bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung menunjukan ada penurunan dalam dua tahun terakhir, artinya hasil penilaian prestasi kerja tersebut ada penurunan indeks nilai prestasi kerja karyawan untuk kategori istimewa pada tahun 2014 ada 15 orang karyawan yang mampu mencapai kriteria istimewa, sedangkan pada tahun 2015 hanya ada 10 orang yang mencapai kriteria istimewa, sedangkan pada kriteria kurang sekali dan kurang mengalami kenaikan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan pembimbing perusahaan terdapat beberapa permasalahan mengenai prestasi kerja karyawan, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang di tugaskan.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja proses melalui mana organisasi -organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu: Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan,   Kuantitas kerja yang meliputi *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra), Keandalan atau dapat tidaknya karyawan tersebut diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan dan sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama.

Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sediri dan tak terpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada di luar dari diri karyawan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah faktor internal antara lain : disiplin kerja, kemampuan, motivasi dan tanggung jawab dan faktor eksternal antara lain : lingkungan kerja, pelatihan, kepemimpinan dan kompensasi.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor tersebut maka dapat dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Untuk memperjelas dugaan faktor-faktor yang bermasalah mempengaruhi prestasi kerja di perusahaan ini penulis melakukan pra survei melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 15 responden dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.3**

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Faktual | | Standar (%) |
|  |  |
| 1 | Seleksi | 73,3 | | 100 |
| 2 | Penempatan | 53,3 | | 100 |
| 3 | Kompensasi | 86,7 | | 100 |
| 4 | **Disiplin Kerja** | **40** | | 100 |
| 5 | Kepemimpinan | 60 | | 100 |
| 6 | Lingkungan Kerja | 66,7 | | 100 |
| 7 | **Motivasi** | **46,7** | | **100** |

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei (2016)*

Berdasarkan tabel 1.3 dengan 7 variabel di atas faktor-faktor yang diprediksi bermasalah dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu seleksi, penempatan, kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi bahwa menunjukan adanya permasalahan yang dominan pada disiplin kerja dengan persentase 40% hal ini menunjukan bahwa karyawan belum sepenuhnya mentaati dan mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan motivasi kerja dengan persentase 46,7 dimana hal tersebut menunjukan bahwa dorongan dan semangat kerja karyawan di perusahaan ini masih kurang baik dan belum optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kedisiplinan, tidak taatnya terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila disiplin kerja karyawan tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan pembimbing perusahaan dan beberapa karyawan terdapat permasalahan mengenai disiplin kerja terlihat dari karyawan dalam jam istirahat keluar lebih awal, terlambat masuk pada jam istirahat, pulang kerja belum pada waktunya dan dan tidak patuhnya terhadap aturan perusahaan. Dapat dilihat juga dari data absensi pada perusahaan ini selama satu tahun pada Tahun 2015 di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung, sebagai berikut:

**Tabel 1.4**

**Rekapitulasi Absensi Karyawan Di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Periode Tahun 2015**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Tanpa Keterangan** | | **Sakit** | | **Ijin** | | **Karyawan** |
| Januari | 4 | 5,7% | 1 | 1,4% | 3 | 1,4% | 70 |
| Februari | 1 | 1,4% | 0 | 0% | 2 | 2,9% | 70 |
| Maret | 3 | 1,4% | 2 | 2,9% | 2 | 2,9% | 70 |
| April | 2 | 2,9% | 0 | 0% | 1 | 1,4% | 70 |
| Mei | 5 | 7,1% | 1 | 1,4% | 2 | 2,9% | 70 |
| Juni | 6 | 8,6% | 2 | 2,9% | 0 | 0% | 70 |
| Juli | 3 | 4,3% | 3 | 1,4% | 1 | 1,4% | 70 |
| Agustus | 2 | 2,9% | 0 | 0% | 3 | 1,4% | 70 |
| September | 4 | 5,7% | 0 | 0% | 0 | 0% | 70 |
| Oktober | 3 | 4,3% | 1 | 1,4% | 4 | 5,7% | 70 |
| November | 2 | 2,9% | 0 | 0% | 3 | 1,4% | 70 |
| Desember | 5 | 7,1% | 1 | 1,4% | 1 | 1,4% | 70 |

*Sumber : Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia tahun 2015*

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai data absensi dengan menggunakan 70 karyawan di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung Periode Tahun 2015 menunjukan bahwa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan persentasenya dibulan-bulan terakhir menujukan tinggi. Ketidakhadiran karyawan karena tidak adanya keterangan menjadikan sesuatu yang sangat penting karena ketidakhadiran dapat menyebabkan pekerjaan atau tugas-tugas menjadi terbengkalai.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja merupakan suatu hal yang dibutuhkan oleh karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya maka akan membuat semangat kerja mereka akan lebih baik dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang akan diberikan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan tempat dimana mereka bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk mengetahui dan memperjelas permasalahan-permasalah mengenai Motivasi kerja pada perusahaan ini penulis melakukan pra survei yang diberikan kepada karyawan secara acak. Adapun data yang penulis proleh sebagai berikut :

**Tabel 1.5**

**Hasil Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja Di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dimensi** | **Setuju** | | | **Tidak Setuju** | | |
| **F** | **Persentase (%)** | **Standar (%)** | **F** | **Persentase (%)** | **Standar (%)** |
| Kebutuhan Untuk Berprestasi | 13 | 86,67 | 100 | 2 | 13,33 | 100 |
| Kebutuhan Untuk Berafiliasi | 10 | 66,67 | 100 | 5 | 33,33 | 100 |
| Kebutuhan untuk Kekuasaan | 9 | 60 | 100 | 6 | 40 | 100 |

*Sumber : hasil olah data kuesioner pra survei (2016)*

Berdsarkan tabel 1.5 dapat dlihat bahwa masih adanya karyawan yang menyatakan tidak setuju atas pertanyataan diatas, dapat dlihat bahwa kebutuhan berprestasi karyawan sebesar 86,6%, hal ini disebabkan sebagian karyawan kurang memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak memperhitungakan resiko terhadap pekerjaan, kurang menyukai pekerjaan yang menantang dan tidak suka menetepkan tujuan yang realitas dalam bekerja. Hal ini diakibatkan karena kurangnya keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kemampuan.

Permasalahan lain yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah kebutuhan afiliasi dengan persentase hanya 66,67%, kebutuhan afiliasi berhubungan dengan sikap karyawan yang kurang menyukai kebersamaan, tidak selalu ikut sertanya karyawan dalam kegiatan yang diadakan perusahaan, dan kebutuhan kekuasaan sebesar 60% yang berhubungan dengan keinginan untuk menjadi karyawan yang dapat berpengaruh bagi rekan kerja lainnya.

Perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan perlu merencanakan suatu strategi untuk mendorong para karyawan agar semangat dalam bekerja. Untuk itu, dalam pencapaian tujuan tersebut maka seluruh sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan sebaik baiknya. Dengan Motivasi karyawan yang tinggi maka sebuah instansi akan mencapai tujuan sesuai dengan yang ditetapkan. Motivasi juga dapat meningkatkan tanggung jawab dan kualitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan suatu perusahaan.

Perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya menuntut karyawannya untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya dengan maksimal, namun dalam hal ini perusahaanpun harus memperhatikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut. Begitu juga dengan Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung yang merupakan perusahaan yang cukup besar, dimana perusahaan ini bergerak di bidang manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan demikian, Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung tersebut harus memperhatikan juga keinginan dan kebutuhan karyawan yang bekerja diperusahaan memperhatikan hal-hal tersebut maka diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dalam pekerjaanya. Berdasarkan fenomena yang tampak di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung ini, salah satu cara untuk menciptakan dan memelihara Prestasi Kerja yang baik adalah dengan disiplin kerja karyawan yang baik, disertai Motivasi Kerja karyawan yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan dan meningkatkan Prestasi Kerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat dilihat berbagai fenomena yang terjadi di perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA UNIT ASSESSMENT CENTER PT. TELKOM INDONESIA DI BANDUNG”**

* 1. **Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahn yang tercakup dalam penelitian.

* + 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada di Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja
2. Prestasi kerja yang belum optimal dari setiap karyawan
3. Tidak tercapainya target yang diberikan
4. Kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan
5. Disiplin Kerja

a. Masih terdapat karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan

b. Karyawan kurang patuh terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan

c. Masih terdapat karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu

1. Motivasi Kerja
2. Karyawan tidak termotivasi untuk lebih berpengaruh didalam perusahaan
3. Kurang bergairah dalam melaksanakan tugas dan kegiatan perusahaan
4. Belum maksimalnya motivasi kerja karyawan untuk menjalin hubungan dengan karyawan lain dalam bentuk kerjasama maupun persahabatan
   * 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin Kerja pada Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
3. Bagaimana Prestasi Kerja Karyawan pada Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung baik secara parsial maupun simultan.
   1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki maksud untuk mencari data dan informasi mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung. Sedangkan tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana :

1. Disiplin kerja pada Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
2. Motivasi kerja pada Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
3. Prestasi kerja pada Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung baik secara parsial maupun simultan.
   1. **Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut:

* + 1. **Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan penelitian secara teoritis sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Unit Assessment Center PT. Telkom Indonesia Di Bandung. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

1. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan peneliti ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

* + 1. **Kegunaan Praktis**

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang.