

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wilayah Indonesia memiliki berbagai macam suku, agama, ras dan pulau yang berbeda-beda namun semua itu tidak menutup kemungkinan untuk bisa bersatu dalam kemajuan Negara Republik Indonesia. Hal ini sangat mempengaruhi tingkat perkembangan penduduk dengan tingkat pekerjaan yang ada. Ada sebagian dari negara Indonesia yang memiliki wilayah perairan yang membantu Perekonomian Negara. Kepulauan Riau sebagai salah satu wilayah Indonesia terdiri dari tujuh Kabupaten/Kota yaitu, Kota Tanjungpinang, Kota Batam, Kabupaten Bintan, Kabupaten Karimun, Kabupaten Lingga, Kabupaten Anambas, dan Kabupaten Natuna. Keaneekaragaman Hayati laut yang tinggi, iklim tropis hangat di wilayah yang strategis menjadi daya tarik wisatawan domestik maupun mancanegara.

Menurut Sembiring (2017) Sumber daya manusia adalah aset instansi yang paling penting, pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor yang menjadi penggerak bagi setiap kegiatan didalam instansi. Sumber daya manusia didalam sebuah instansi merupakan faktor yang tidak dapat diganggu gugat keberadaannya ataupun digantikan oleh sumber-sumber daya lainnya yang artinya sumber daya tersebut merupakan hal yang paling penting dalam melakukan kemajuan perusahaan. Dalam era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bergerak secara dinamis untuk mengikuti perkembangan zaman yang terus berkembang agar dapat

mempertahankan kelangsungan hidup sebuah instansi. Dalam hal ini instansi harus memperhatikan dan mengikuti perkembangan dalam sektor sumber daya manusia yang terus meningkat. Oleh sebab itu, instansi membutuhkan sebuah manajemen untuk menata sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat mendorong kinerja perusahaan.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus dikelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Menurut Saputra & Wibowo (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi untuk memajukan bisnisnya, berhasil tidaknya perusahaan dalam bisnisnya akan diketahui dari kemampuan perusahaan bagaimana mengelola sumber daya manusianya.

PT Indonesia Comnets Plus biasa disebut ICON+ adalah anak perusahaan PT PLN (Persero) yang bergerak pada bidang penyediaan jaringan, jasa dan konten telekomunikasi, serta mendukung teknologi dan sistem informasi PT PLN dan publik. PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) mengemban misi untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pemangku kepentingan dalam penyediaan solusi-solusi teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Hal ini tidak hanya

terbatas pada penyediaan layanan, tetapi perusahaan ICON+ juga berkontribusi aktif bagi perkembangan telekomunikasi nasional. PT Indonesia Comnets Plus telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Negara/Kepala Badan Penanaman Modal dan Pembinaan Badan Usaha Milik Negara No. S-21/M-D8-PM-PBUMN/2000 tanggal 23 Agustus 2000. PT ICON+ memulai kegiatan komersialnya sejak tahun 2001 dan mempunyai *Network Operation Centre* yang berlokasi di Gandul-Cinere. PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) didirikan pada tanggal 3 Oktober 2000 dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 34 tanggal 27 April 2001.

Menurut Hidayat (2018 : 143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan sangat dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan karena jika seorang pemimpin bisa mengarahkan sikap yang baik terhadap karyawan atau pegawainya maka akan menimbulkan hasil yang baik untuk perusahaannya.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan dengan sebagian karyawan di PT ICON+ Cabang Tanjungpinang diperoleh informasi bahwa pemimpin tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat dari karyawan lain. Semua keputusan dari pemimpin adalah paling benar dan cenderung membuat pilihan hanya dari pemikiran atau idenya sendiri. Seperti yang terjadi di PT ICON+ pada saat persiapan kabel *fiber optic* untuk penarikan ditentukan oleh pimpinan dengan

panjang 500 meter namun menurut pemborong akan lebih efektif dipersiapkan dengan panjang 600 meter dikarenakan antar tiang listrik memiliki jarak yang berbeda-beda sehingga panjang *kabel fiber optic* harus melampaui target untuk meminimalisir kesalahan pengukuran ketika melakukan penarikan. Hal tersebut tidak diterima dengan baik oleh pemimpin tersebut sehingga menimbulkan konflik ringan seperti percekocokan mulut yang dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Rosmaini & Tanjung (2019) menyatakan bahwa hal mendasar yang berdampak terhadap sebuah perusahaan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan penggerak seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi sebagai stimulus dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan yang akan dikerjakan. Pada hakikatnya motivasi kerja merupakan penggerak dan mengarahkan karyawan dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT ICON+ Cabang Tanjungpinang diperoleh informasi bahwa motivasi kerja masih rendah seperti karyawan mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dilihat dari karyawan yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan sebagian karyawan, rendahnya motivasi karyawan disebabkan oleh keterlambatan pembagian gaji karyawan, dan tidak ada *reward* (bonus) untuk karyawan yang berkinerja baik. Selain itu antara sesama karyawan tidak bisa saling membantu dalam bekerja atau ketika salah satunya membuat masalah maka sesamanya tidak memberikan solusi

untuk masalah tersebut.

Menurut Jepry & Mardika (2020) menyatakan bahwa faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Onsardi & Putri (2020) menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Pada PT ICON+ Cabang Tanjungpinang terdapat masalah seperti keterlambatan pemasangan jaringan *fiber optic* akibat tidak tersedianya alat (aksesoris) pada saat dibutuhkan. Kemudian terdapat keluhan warga atas ketidak sigapan karyawan saat terjadi kendala atau gangguan jaringan wifi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Manajer HRD ICON+ Cabang Tanjungpinang diperoleh permasalahan yaitu realisasi tingkat pemasangan yang kurang optimal karena adanya penurunan realisasi target pemasangan jaringan wifi pada PT tersebut. Target dan realisasi pemasangan jaringan wifi pada PT ICON+ Cabang Tanjungpinang tahun 2022 pada bulan Januari - Agustus dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Data Target dan Realisasi Pemasangan Jaringan Wifi Pada PT ICON+
Cabang Tanjungpinang Bulan Januari – Agustus 2022

Bulan	Target Pemasangan	Realisasi Pemasangan	Pencapaian Target (%)
Januari	200 unit	90 unit	45%
Februari	200 unit	201 unit	100,5%
Maret	200 unit	239 unit	119,5%
April	200 unit	179 unit	89,5%
Mei	200 unit	76 unit	38%
Juni	200 unit	127 unit	63,5%
Juli	200 unit	119 unit	59,5%
Agustus	200 unit	90 unit	45%

Sumber : Data Aktivasi dan Serpo PT ICON+ Cabang Tanjungpinang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari pencapaian target dan realisasi pendapatan selama delapan bulan terakhir yang mengalami fluktuasi dan tingkat pencapaian target pemasangan mengalami penurunan. Pencapaian target pada bulan Januari mencapai 45% tidak tercapainya target pemasangan kemudian terjadi peningkatan kembali pada bulan Februari hingga Maret mencapai 119,5%. namun terjadi penurunan drastis pada dua bulan setelahnya dan cenderung menurun mencapai 38%. Pada bulan Juni meningkat kembali mencapai 63,5% namun pada bulan Juli hingga Agustus menurun kembali menjadi 45%. Secara keseluruhan dilihat dari ketercapaian target pemasangan hanya bulan Februari dan Maret saja yang mencapai target pemasangan namun pada bulan lainnya tidak mencapai target pemasangan yaitu pemasangan kurang dari 200 unit disetiap bulannya. Hal ini berarti realisasi pemasangan jaringan wifi yang telah dicapai mengalami fluktuasi sehingga dapat diidentifikasi bahwa kinerja karyawan menurun. Adanya permasalahan di atas tentunya mempengaruhi kemajuan atau bahkan PT tersebut akan mengalami

kemunduran apabila kinerja karyawan tidak diperbaiki.

Menurut Suranto dan Lestari (2018) menyatakan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan (Sari, 2020) hasil menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ini berarti kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan sebaliknya apabila disiplin dalam bekerja kurang baik maka akan berdampak pada suatu organisasi atau perusahaan. Pada PT ICON+ cabang tanjungpinang ini masih ditemukan beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu dan bahkan sudah menjadi kebiasaan. Jika hal ini terus dibiarkan maka akan berdampak buruk bagi kemajuan perusahaan dan ketika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan masalah antara sesama karyawan karena merasa diistimewakan. Untuk hal seperti ini juga perlu diperhatikan dalam perusahaan sehingga tidak terjadi permasalahan antara karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT ICON+ Cabang Tanjungpinang terlihat bahwa masih adanya beberapa karyawan yang kurang menaati tata tertib perusahaan. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan terlihat dari karyawan yang santai pada saat jam kerja, dan datang lebih dari jam masuk yang telah ditentukan. Ketentuan masuk kerja yaitu pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB. Masih rendahnya disiplin kerja karyawan juga ditandai dengan absensi karyawan yang masih banyak tidak masuk kerja. Data presensi dari karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Presensi Karyawan di PT ICON+ Cabang Tanjungpinang Bulan Mei – Agustus 2022

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Mei	53	26	1378	54	1324	4,07%
Juni	53	26	1378	58	1320	4,39%
Juli	53	26	1378	59	1319	4,47%
Agustus	53	27	1431	66	1365	4,83%
	Rata-rata					4,44%

Sumber : Data Presensi PT ICON+ pada Bulan Mei – Agustus 2022

Data presensi karyawan ICON+ cabang Tanjungpinang menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam PT ICON+ Cabang Tanjungpinang khususnya disiplin kerja, dan menurut Mudiarta, dkk (dalam Sanjaya, 2015) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki kedisiplinan yang kurang baik. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan motivasi yang rendah. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Belum diketahuinya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.
2. Belum diketahuinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.
3. Belum diketahuinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.
4. Belum diketahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia

Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.

4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.

1.4 Pembatasan Masalah

Melihat identifikasi masalah di atas dan disesuaikan dengan beberapa faktor antara lain faktor biaya, keterbatasan waktu penelitian dan kemampuan peneliti, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang.

1.6 Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
 - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata di dunia usaha dengan materi yang dipelajari di Universitas Maritim Raja Ali Haji jurusan Manajemen.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek- aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.
 - b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi karyawan atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan karyawan terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.
 - c. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan untuk melanjutkan program yang telah berhasil.
3. Bagi Pembaca
 - a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan

wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Cabang Tanjungpinang dan kinerja karyawan serta berbagai aspek yang mempengaruhinya.

- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis bagi pembaca. Masing-masing bab secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang penelitian, batasan masalah yang akan diteliti, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tempat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian pustaka menguraikan tentang penjelasan teori dari masing-masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menguraikan variabel-variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, dilanjutkan dengan populasi dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian membahas tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil data penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan memberikan saran untuk penelitian yang lebih lanjut.

