

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia yang memiliki wadah dalam sebuah organisasi tidak bisa di pandang sebelah mata. Hal tersebut dikarenakan organisasi memiliki sistem kompleks dengan subsistem yang melekat di dalamnya. Dalam manajemen kinerja karyawan masing-masing manajer mempunyai cara tersendiri yang berbeda-beda dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dilepas dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi dengan usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan akan memberi kemajuan bagi perusahaan untuk dapat berkembang dan dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya meningkatkan kinerja karyawan ialah tantangan manajemen yang sangat serius, sebab untuk mencapai tujuan hidup perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan menjadi hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat

mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kedisiplinan kerja, motivasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap karyawan. Menurut Raymond (2010:64) untuk memecahkan masalah yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan ada beberapa kemungkinan yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain melalui pemberian motivasi dan pengembangan sumber daya manusia

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. Motivasi itu sendiri sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang sehingga orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas. Diberikannya motivasi kerja kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain : untuk mendorong semangat karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung

jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya, serta meningkatkan kedisiplinan kerja. (Sunyoto, 2012:17-18).

Keberadaan Kedisiplinan kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sarana yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas. Disiplin bisa menjadi tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntunan berbagai ketentuan dengan kata lain pendisiplinan karyawan. Pendisiplinan ialah suatu bentuk pengembangan yang berusaha memperbaiki serta membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain dan meningkatkan prestasi kerja. Sondang P. Siagian (2008:305)

Pengembangan ini melibatkan pembelajaran yang melampaui pekerjaan dan memiliki fokus lebih berjangka panjang. Pelatihan akan memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan pada saat ini pada karyawan. Disisi lain, pengembangan juga mempersiapkan karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia, apabila dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terpenting oleh organisasi, salah satu implikasinya bahwa investasi terpenting yang dilakukan organisasi adalah bidang

sumber daya manusia. Pertanyaan yang dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Artinya, pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan sumber daya manusia atau tidak, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui penggunaan teknik pengembangan apa. Pengembangan sumber daya manusia itu sendiri pada dasarnya memiliki tugas dan tanggung jawab yang berguna untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kepribadian personal dan keterampilan organisasi mereka. Soekidjo Notoatmodjo (2003:128)

Pengembangan tersebut memiliki proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi yang biasanya berkaitan dengan peningkatan intelektual. Tidak lain halnya dengan Perkembangan teknologi seluler saat ini memacu pertumbuhan pada jaringan seluler sehingga semakin banyak perusahaan jaringan seluler yang ada di Indonesia. Telkomsel merupakan salah satu perusahaan operator jaringan seluler di Indonesia yang memulai merambah teknologi nirkabel GSM pada tahun 1993. Selanjutnya, pada tahun 1994 PT Satelit Palapa Indonesia operator GSM pertama yang mengeluarkan kartu SIM muncul. PT Telkomsel kemudian didirikan bersama Indosat pada tahun 1995 dan meluncurkan kartu Halo pada tanggal 26 Mei 1995 sebagai layanan paska bayar. Perusahaan operator jaringan seluler yang didirikan

pada saat tahun 1995 tersebut sebagai wujud semangat inovasi tinggi untuk mengembangkan perusahaan telekomunikasi indonesia yang terdepan. Telkomsel adalah operator yang pertama kali melakukan uji coba teknologi jaringan pita lebar LTE. Di kawasan Asia, Telkomsel menjadi pelopor penggunaan energi terbaru untuk menara-menara *Base Transceiver Station* (BTS). Memasuki era *Information and Communication Technology*(ICT), Telkomsel mengoptimalkan terus pengembangan layanan di Indonesia dengan memanfaatkan potensi sinergi perusahaan induk yaitu PT. Telkom dan SingTel Mobile.Saat ini Telkomsel menggelar lebih dari 100.000 BTS yang menjangkau sekitar 98% wilayah populasi di Indonesia. Sebagai operator seluler nomor 6 terbesar di dunia dalam hal jumlah pelanggan, telkomsel merupakan pemimpin pasar industri telekomunikasi di Indonesia yang kini di percaya melayani lebih dari 143 juta pelanggan pada tahun 2015 hingga saat ini. Telkomsel bekerja pada jaringan 900/1.800 MHz.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkomsel Sidoarjo”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalahsebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Sidoarjo?
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Sidoarjo?
3. Adakah pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Sidoarjo?
4. Adakah pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kedisiplinan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Sidoarjo.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini mengharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi, terutama mengenai kedisiplinan kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### **1.4.2.1 Bagi Peneliti**

Dengan melakukan penelitian ini, dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam kerja yang sebenarnya. Peneliti juga lebih memahami praktek tentang kedisiplinan kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia dan konsep kinerja karyawan. lalu, peneliti bisa mengetahui kedisiplinan kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan PT. Telkomsel di Sidoarjo.

#### **1.4.2.2 Bagi Universitas PGRI AdiBuana Surabaya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan diperpustakaan Universitas PGRI AdiBuana Surabaya dan dapat memberikan referensi untuk penelitian mahasiswa yang akan datang.

#### **1.4.2.3 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan dan bahan pertimbangan upaya perbaikan dari sisi kedisiplinan kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia sehingga akan tercapainya kinerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Telkomsel di Sidoarjo.