

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Sejarah PT Telkom Akses (PTTA)

PT Telkom Akses (PTTA) merupakan salah satu anak perusahaan Telkom yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan *manage service* infrastruktur jaringan. PT Telkom Akses (PTTA) didirikan pada tanggal 12 Desember 2012.

PT Telkom Akses (PTTA) merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. PTTA bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Telkom berupaya menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu bersaing di level dunia. Saat ini Telkom tengah membangun jaringan backbone berbasis Serat Optik maupun Internet Protocol (IP) dengan menggelar 30 *node terra router* dan sekitar 75.000 Km kabel Serat Optik. Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program Indonesia Digital Network (IDN) 2015. Sebagai bagian dari strategi untuk mengoptimalkan layanannya, Telkom mendirikan PT Telkom Akses (PTTA). Kehadiran PTTA diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses broadband di Indonesia. Selain instalasi jaringan akses broadband, layanan lain yang diberikan oleh PT Telkom Akses adalah *Network Terminal Equipment (NTE)*, serta Jasa Pengelolaan Operasi dan Pemeliharaan (O&M – Operation & Maintenance) jaringan akses pita lebar.

### 1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

#### 1. Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan jasa operasi dan pemeliharaan jaringan broadband dan jasa konstruksi infrastuktur telekomunikasi yang terdepan di kawasan nusantara yang berorientasi kepada kualitas prima dan kepuasan seluruh stakeholder.

#### 2. Misi Perusahaan

1. Mendukung suksesnya pengembangan perluasan dan peningkatan kualitas infrastuktur jaringan akses PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
2. Memberikan layanan prima dengan orientasi tepat mutu, tepat waktu dan tepat volume infrastuktur jaringan akses.
3. Menciptakan tenaga kerja yang profesional, handal dan cakap di bidang teknologi jaringan akses dan membina hubungan baik dengan lingkungan terkait pekerjaan konstruksi.
4. Memberikan hasil terbaik bagi seluruh stakeholder.

### 1.1.3 Logo Perusahaan

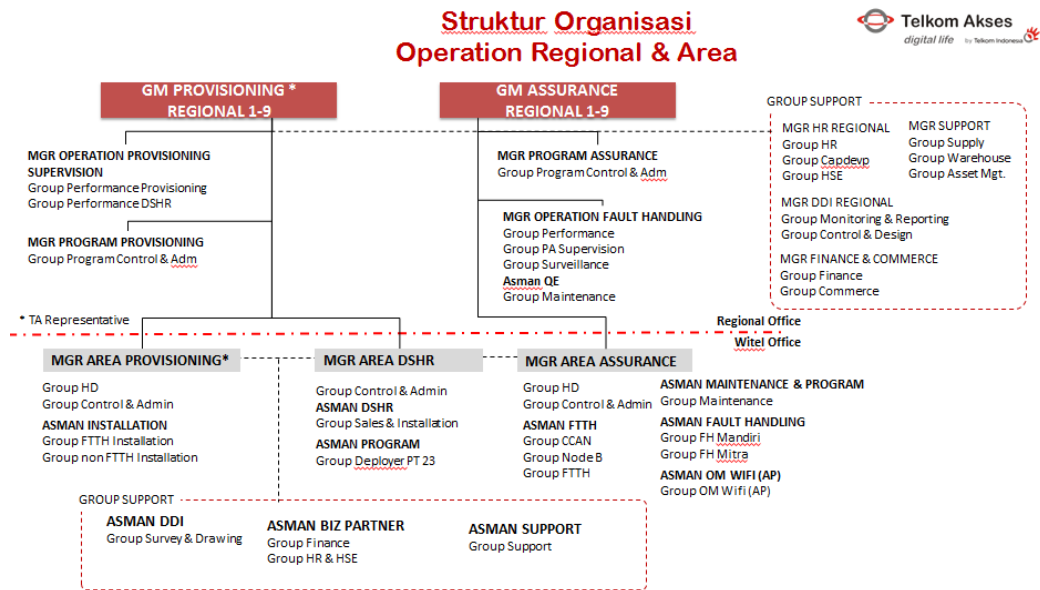


**Gambar 1.1**

#### **Logo Perusahaan**

*Sumber :* <http://telkomakses.co.id/>

### 1.1.4 Struktur Organisasi PT Telkom Akses (PTTA) Regional dan Area



**Gambar 1.2**

### Struktur Organisasi PT Telkom Akses (PTTA) Regional dan Area

Sumber : <http://telkomakses.co.id/>

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek SDM. Faktor SDM merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja yang lebih efisien, efektif, dan produktif. Salah satu aspek yang perlu disoroti dalam manajemen SDM adalah disiplin kerja (Indah Puji Hartatik, 2014)

Malayu S.P. Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009:90) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan, Sutrisno (2009:99) menyatakan bahwa absensi merupakan bentuk pelanggaran disiplin yang disebabkan oleh rendahnya tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik.

Untuk mewujudkan pengelolaan perusahaan yang baik, PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung mendorong karyawan mementingkan kedisiplinan. PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung pun menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu karyawan hadir di tempat kerja. Berdasarkan rekap hasil finger scan dapat dilihat dari 220 karyawan PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung yang datang terlambat. Jadwal masuk dan pulang kerja untuk PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung sudah diatur pada pukul 08.00 s.d 17.00, sehingga dapat mendeteksi karyawan yang datang kurang atau lebih dari pukul 08.00 dan pulang kurang atau lebih dari pukul 17.00, akan ada notifikasi keterlambatan dalam bentuk menit. Berikut data keterlambatan hadir karyawan PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung berdasarkan rekap finger scan selama Triwulan III tahun 2016.

**Tabel 1.1**

**Persentase Keterlambatan Hadir Karyawan**

<b>Periode</b>	<b>Persentase Terlambat</b>	<b>Persentase Tepat Waktu</b>
Juli	30%	70%
Agustus	32%	68%
September	35%	65%

*Sumber: Data Olahan Penulis*

Karena adanya keterbatasan data yang diberikan oleh perusahaan, maka data yang diperoleh hanya 3 bulan (Juli-September). Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang terlambat meningkat dari 30% hingga 35% dari 220 karyawan di PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung. Tren peningkatan tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT Telkom Akses (PTTA)

Area Lembong Bandung belum mencerminkan sikap kedisiplinan yang optimal karena masih ada yang datang tidak tepat waktu. Menurut keterangan dari beberapa karyawan PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung, keterlambatan disebabkan kurangnya pengawasan dan juga ketegasan yang kurang dari atasan sehingga membuat karyawan sering datang terlambat.

Salah satu hal yang mempengaruhi kedisiplinan sebuah perusahaan adalah gaya kepemimpinan dari seorang pimpinan perusahaan. Dipertegas oleh Singodimedjo, 2000 (Sutrisno, 2009:94), bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai diantaranya adalah ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan (sanksi/hukuman), ada tidaknya pengawasan pemimpin serta ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Menurut Fiedler (Moehariono, 2012: 381) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi landasan terpenting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, sebab karyawan akan melihat dan meniru gaya pimpinannya dalam melaksanakan suatu tanggung jawab yang diberikan atasan kepada bawahan.

Hughes, Ginnet, dan Curphy (2012:16) menyampaikan bahwa kepemimpinan mempunyai tiga komponen yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi. Pemimpin yang sesuai pada pengikut dan situasi tertentu, belum tentu sesuai dengan kondisi pengikut dan situasi lain. Oleh karena itu setiap perusahaan akan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik pemimpin, pengikut dan situasinya.

White & Lippit (Pasolong, 2013: 46) mengklasifikasikan gaya kepemimpinan dengan melihat hubungan antara perilaku pemimpin yang berbeda, yaitu: gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire*.

**Tabel 1.2**

**Gaya Kepemimpinan Ralph White & Ronald Lippit (1960)**

<b>Otoriter</b>	<b>Demokratis</b>	<i>Laissez Faire</i>
Pemimpin menentukan semua keputusan mengenai kebijakan.	Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong.	Kelompok mempunyai kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
Setiap langkah kegiatan dengan cara pelaksanaannya untuk setiap saat ditentukan oleh pemimpin sehingga langkah berikutnya tidak pasti.	Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.	Kegiatan diberikan pemimpin dengan keterangan bahwa ia akan memberikan penjelasan jika diminta.
Pemimpin biasanya memberikan penugasan tertentu pada setiap anggota kelompok.	Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok.	Pemimpin tidak pernah berpartisipasi secara penuh.
Pemimpin cenderung lebih dari pribadi dalam pemberian penghargaan dan kritik terhadap setiap anggota kelompok.	Pemimpin bersikap objektif dan senantiasa berdasarkan fakta dalam memberikan penghargaan dan kritik.	Kadang-kadang memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

*Sumber: Pasolong (2013)*

Untuk mengetahui gambaran tentang gaya kepemimpinan di PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung, peneliti melakukan wawancara awal kepada 30 karyawan PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung. Wawancara dengan referensi pertanyaan dari penjabaran teori yang dikemukakan White & Lippit (Pasolong, 2013: 46) yang mengklasifikasikan gaya kepemimpinan dengan melihat hubungan antara perilaku pemimpin yang berbeda, yaitu: gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan *laissez faire*. Hasil wawancara sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Wawancara Tentang Gaya Kepemimpinan**

<b>Gaya Kepemimpinan</b>	<b>Kondisi di Perusahaan</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>
<b>Otoriter</b>	Pemimpin menentukan semua keputusan mengenai kebijakan.	13	17
	Pemimpin menentukan setiap langkah kegiatan dengan cara pelaksanaannya.	16	14
	Pemimpin memberi penugasan tertentu pada setiap anggota kelompok.	12	18
	Pemimpin cenderung lebih dari pribadi dalam pemberian penghargaan dan kritik terhadap setiap anggota kelompok.	10	20
	Pemimpin mendorong semua kebijakan yang dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok.	14	16

<b>Demokratis</b>	Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.	12	18
	Pemimpin membebaskan setiap anggota bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok.	2	28
	Pemimpin bersikap objektif dan senantiasa berdasarkan fakta dalam memberikan penghargaan dan kritik.	12	18
<b><i>Laissez Faire</i></b>	Kelompok mempunyai kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan dengan partisipasi minimal dari pemimpin.	13	17
	Pemimpin memberikan kegiatan dengan keterangan bahwa ia akan memberikan penjelasan jika diminta.	13	17
	Pemimpin tidak pernah berpartisipasi secara penuh.	5	25
	Pemimpin kadang-kadang	14	16



	<p>memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.</p>		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

*Sumber: Data Olahan Penulis*

Pada tabel 1.3, terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang menunjukkan jawaban terbanyak “setuju” yaitu 28 orang setuju pada gaya kepemimpinan demokratis pada item “Pemimpin membebaskan setiap anggota bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok”, lalu 25 orang setuju pada gaya kepemimpinan *laissez faire* pada item “Pemimpin tidak pernah berpartisipasi secara penuh” dan 20 orang setuju pada gaya kepemimpinan otoriter pada item “Pemimpin cenderung lebih dari pribadi dalam pemberian penghargaan dan kritik terhadap setiap anggota kelompok”.

Untuk lebih jelas tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung, penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang ada di PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung untuk mengetahui permasalahan kepemimpinan di PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung, bahwa permasalahan yang ditemukan dalam perusahaan ini adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa ketegasan yang kurang dari atasannya sehingga karyawan lebih sering datang terlambat ke tempat kerja. Selain hal tersebut, beberapa karyawan juga merasakan kurangnya perhatian dari atasan untuk mendengarkan saran dan kritikan dari karyawan. Masalah-masalah tersebut juga disertai dengan kurangnya perhatian akan kesejahteraan karyawan, kurangnya koordinasi dan juga komunikasi yang intens dengan karyawan. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja dan mengambil judul: **“PENGARUH GAYA**

## **KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT TELKOM AKSES (PTTA) AREA LEMBONG BANDUNG”**

### **1.3 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung?
2. Bagaimana kedisiplinan kerja karyawan di PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan secara parsial pada PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan secara simultan pada PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kedisiplinan kerja karyawan PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja secara simultan pada karyawan PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja secara parsial pada karyawan PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Manfaat – manfaat yang diharapkan dapat dihasilkan dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi perusahaan : Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan yang positif bagi PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung dalam memotivasi pegawai agar kedisiplinan karyawan lebih baik lagi.

2. Manfaat bagi penulis : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan serta memperoleh gambaran nyata yang terjadi sebenarnya dalam lingkungan perusahaan.
3. Manfaat bagi pembaca : Sebagai salah satu informasi dan pengetahuan yang dapat memberikan manfaat dan penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penelitian Penulisan terdiri atas lima bab yang memiliki hubungan keterkaitan satu sama lain. Sistematika penelitian ini disajikan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bagian ini dijelaskan tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian, dan tinjauan penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Tinjauan pustaka dan lingkup penelitian yang dibahas dalam bagian ini adalah yang terkait dengan permasalahan yang ingin ditelaah secara lebih mendalam, yaitu kajian mengenai kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja yang berpengaruh pada penelitian di PT Telkom Akses (PTTA) Area Lembong Bandung.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bagian ini dijelaskan mengenai jenis penelitian yang akan dilakukan, meliputi jenis penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data, teknik sampling dan pengambilan sampel, pengujian validitas, pengujian reliabilitas, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini dijelaskan tentang analisis dan pengolahan data yang dilakukan dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini akan dijelaskan kesimpulan dari hasil penelitian beserta rekomendasi bagi perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya.