

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berperan sebagai penyelenggara terbesar layanan telekomunikasi dan jaringan di Indonesia. Berdiri sejak 23 Oktober 1856, dengan statusnya sebagai perusahaan milik negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas adalah Pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisanya dikuasai oleh publik. Sampai saat ini, Telkom merupakan BUMN yang diamna sebesar (52,47%) sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Republik Indonesia dan sebesar (47,53%) sahamnya dimiliki oleh publik serta investor dari dalam dan luar negeri.

Telkom telah melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak, layanan seluler, layanan jaringan, dan interkoneksi, serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media, dan edutainment, termasuk cloud-based dan server-based managed services, layanan e-payment dan IT-enabler, TV berbayar, serta e-commerce dan layanan portal lainnya.

Untuk menjalankan operasinya Telkom membentuk divisi-divisi yang mampu menjangkau hingga 95% populasi Indonesia di seluruh penjuru nusantara untuk melayani kebutuhan komunikasi berbagai lapisan masyarakat. Telkom membentuk dan mengelompokkan divisi-divisi ke dalam beberapa gerional. Divisi-divisi regional tersebut mencakup:

- a. Divisi Regional I, Pulau Sumatera
- b. Divisi Regional II, Jakarta dan Sekitarnya
- c. Divisi Regional III, Jawa Barat
- d. Divisi IV, Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta
- e. Divisi V, Jawa Timur

- f. Divisi VI, Pulau Kalimantan
- g. Divisi VII, Indonesia bagian Timur yang meliputi daerah Sulawesi, Bali, Maluku, Nusa Tenggara dan Irian Jaya.

Divisi III yang mencakup daerah Jawa Barat memegang beberapa daerah bagian yang termasuk ke dalam provinsi Jawa Barat, meliputi:

- a. Kota Bandung
- b. Kota Cimahi
- c. Kabupaten Bandung
- d. Kabupaten Bandung Barat
- e. Kabupaten Kuningan
- f. Kabupaten Indramayu
- g. Kota Cirebon
- h. Kabupaten Cirebon
- i. Kabupaten Majalengka
- j. Kota Sukabumi
- k. Kabupaten Sukabumi
- l. Kabupaten Ciamis
- m. Kabupaten Cianjur
- n. Kota Tasikmalaya
- o. Kabupaten Tasikmalaya
- p. Kabupaten Lebak
- q. Kabupaten Subang
- r. Kabupaten Pandeglang
- s. Kabupaten Garut.

Salah satu Divisi PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk yang ada di Regional III yaitu Jawa Barat berkantor di Kota Bandung.

1.1.2 Visi, Misi, dan Logo Telkom

Seiring dengan perkembangan teknologi digital dan transformasi perusahaan, Telkom memiliki visi dan misi baru yang diberlakukan sejak 2016, yaitu:

Visi

Be the King of Digital in the Region

Misi

Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization

Makna Logo PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk



Gambar 1.1

Logo PT. Telekomunikasi Tbk

Sumber: <http://www.telkom.co.id/assets/>

Terdapat beberapa penjelasan mengenai makna dari logo PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Berikut adalah beberapa penjabaran mengenai makna filosofi di balik logo PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk:

- a. *Tagline: The World in Your Hand*, bermakna “Dunia dalam genggamannya anda” menyampaikan pesan bahwa Telkom akan membuat segalanya menjadi lebih mudah dan lebih menyenangkan dalam mengakses dunia.
- b. **Filosofi Warna Logo**
 - 1) **Merah: Berani, Cinta, Energi, Ulet**

Menggambarkan suatu spirit perseroan untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan.
 - 2) **Putih: Suci, Damai, Cahaya, Bersatu**

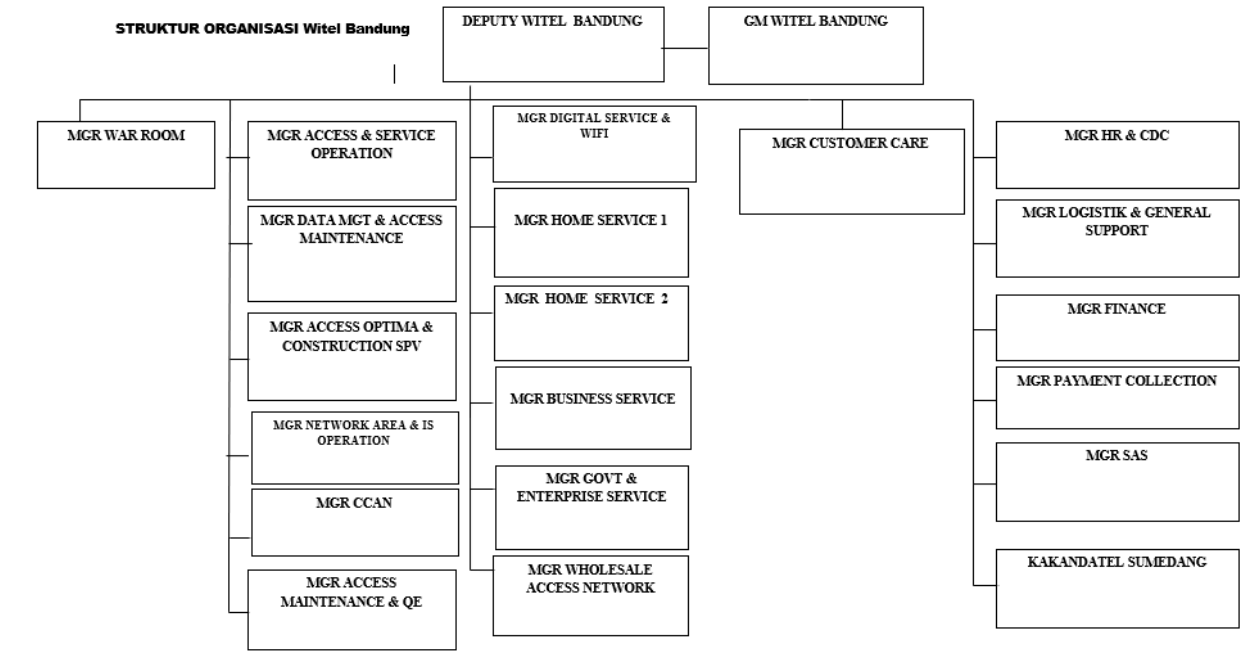
Melambungkan semangat Telkom untuk selalu memberikan yang terbaik bagi bangsa.
 - 3) **Hitam: Warna Dasar**

Mencerminkan suatu kemauan yang keras.
 - 4) **Abu: Warna Transisi**

Melambungkan teknologi.

1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut adalah struktur bisnis dan organisasi dari PT. Telkom area Witel Bandung



Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT. Telkom Witel Bandung

Sumber: HR PT. Telkom Regional III area Witel Bandung

1.2 Latar Belakang Penelitian

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberadaan pegawai dan kinerja pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Berdasarkan hal tersebut, sudah menjadi keharusan bagi organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah

ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang telah disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Yuniarsih & Suwatno dalam Sari & Hadijah, 2016). Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi.

Saat ini, era digital muncul sebagai fenomena yang berpengaruh cukup besar terhadap industri Indonesia baik di era manufaktur, perdagangan, dan jasa. Kondisi ini mengharuskan industri untuk terus melakukan berbagai inovasi untuk dapat bersaing dan memiliki keunggulan dalam hal kualitas dan kuantitas produk, layanan, dan harga produk.

PT. Telkom Indonesia Tbk sebagai penyedia layanan telekomunikasi nomor satu di Indonesia tentunya harus terus mengikuti perkembangan teknologi digital untuk keberlangsungan perusahaan. Untuk dapat bersaing dan mempertahankan keunggulan perusahaan, peran karyawan sangat penting sebagai penggerak kegiatan industri, sehingga harus mendapatkan perhatian khusus karena karyawan telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk mengeluarkan banyak ide-ide baru untuk perusahaan. Selain itu, para karyawan memiliki perasaan, kebutuhan dan harapan yang dapat mempengaruhi kinerja, dedikasi, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu jam kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di suatu organisasi atau perusahaan. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta telah diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan 85. Dalam Undang-Undang tersebut mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu. Namun, ketentuan untuk bekerja selama 40 jam/minggu (sesuai Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu tersebut selebihnya diatur dalam Keputusan Menteri yaitu Kepmenakertrans No. 233 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus, dimana pada pasal

3 ayat (1) mengatur bahwa pekerjaan yang berlangsung terus menerus tersebut adalah :

1. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan
2. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi
3. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi
4. Pekerjaan di usaha pariwisata
5. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi
6. Perusahaan di bidang penyediaan jasa listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi
7. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya
8. Pekerjaan di bidang media masa
9. Pekerjaan di bidang pengamanan
10. Pekerjaan di lembaga konservasi
11. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi.

Berdasarkan peraturan tersebut, maka jenis-jenis pekerjaan di atas dapat berlangsung secara terus menerus, tanpa mengikuti ketentuan jam kerja sebagaimana tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) adalah perusahaan penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia yang termasuk kedalam sektor usaha atau pekerjaan yang diatur dalam Kepmenakertrans No.233 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Secara Terus Menerus. Mayoritas Karyawan di Telkom Witel Bandung yang menjadi objek dalam penelitian ini bekerja dalam waktu yang panjang yaitu bekerja hingga malam hari dan terkadang bekerja pada saat hari libur untuk mencapai target harian yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan informasi yang didapatkan melalui Ibu Halimah selaku HR Telkom Witel Bandung, target yang ditetapkan oleh perusahaan selalu meningkat setiap harinya, sehingga

karyawan harus bekerja dan berada di kantor hingga malam hari untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan karena mereka telah memberikan banyak waktu dan tenaganya untuk pencapaian target perusahaan. Orang-orang yang ada di dalam organisasi harus mendapat perhatian dan termotivasi untuk mengembangkan potensi diri dan kinerja mereka, perhatian dan inspirasi tersebut bisa didapatkan oleh karyawan dari pimpinannya. Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan para bawahan atau karyawan yang ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap dan perilaku para anggota organisasi / bawahan, hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan yang dianut oleh para pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan (Nawawi dalam Marfiah & Ruzikna, 2015). Yang dimana, peran seorang pemimpin sangat menentukan dalam mengarahkan kinerja karyawan.

Menurut Donni Juni Priansa (2017:161) gaya kepemimpinan merupakan perwujudan dari tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi bisnis dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Perusahaan harus memiliki pemimpin yang menganut gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Deddy Mulyadi (2015:150) kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relative ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan *laissez-faire* (kebebasan).

Untuk mengetahui jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada PT Telkom Witel Bandung, penulis telah menyebarkan pra-kuesioner yang diisi oleh 30 orang karyawan. 30 orang karyawan yang menjadi responden tersebut diambil

dari beberapa divisi yang ada pada PT Telkom Witel Bandung yaitu lima orang karyawan dari Divisi *Corporate Customer Access Network* (CCAN), 15 orang karyawan dari Divisi *Customer Care*, tiga orang karyawan dari Divisi *Wholesale Access Network* (WAN), tiga orang karyawan dari Divisi *War Room*, dan empat orang karyawan dari Divisi *Home Service* (HS). Selain untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, pra-kuesioner ini juga bertujuan untuk mengetahui jam kerja dan kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung.

TABEL 1.1
PRA-KUESIONER

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
Jam Kerja					
1.	Saya Selalu datang ke kantor tepat waktu	28	93,3%	2	6,7%
2.	Saya selalu berusaha mengatur waktu dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	100%	-	-
3.	Saya sering bekerja hingga malam hari (di luar jam kerja wajib).	26	86,7%	4	13,3%
4.	Saya sering bekerja pada hari libur.	25	83,3%	5	16,7%
Gaya Kepemimpinan					
5.	Pimpinan saya selalu memotivasi saya.	28	93,3%	2	6,7%
6.	Pimpinan saya menerima pendapat, kritik dan saran dari bawahannya.	28	93,3%	2	6,7%
7.	Pimpinan saya sering melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan.	30	100%	-	-

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
8.	Pimpinan saya jarang memberi kesempatan kepada saya untuk mengambil keputusan dan inisiatif.	2	6,7%	28	93,3%
9.	Pimpinan saya selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan.	30	100%	-	-
10.	Pimpinan saya menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.	30	100%	-	-
Kinerja					
11.	Saya memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	30	100%	-	-
12.	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	30	100%	-	-
13.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	30	100%	-	-
14.	Saya selalu mengikuti prosedur yang ditetapkan perusahaan.	26	86,7%	4	13,3%
15.	Saya berusaha memberikan inovasi dalam bekerja.	26	86,7%	4	13,3%

Sumber: Data Olahan Penulis

Dari hasil pra-kuesioner di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan di Telkom Witel Bandung memiliki jam kerja yang panjang dikarenakan sebanyak 86,7% responden setuju bahwa mereka sering bekerja hingga malam hari atau bekerja hingga di luar jam kerja wajib. Jam kerja yang panjang tersebut juga ditunjukkan melalui hasil pra-kuesioner yang dimana sebanyak 83,3% responden setuju bahwa mereka sering bekerja di hari libur. 93,3% responden setuju bahwa mereka selalu datang ke kantor tepat waktu dan 100% responden setuju bahwa mereka selalu berusaha mengatur waktu dengan sebaik-baiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun karyawan

telah datang ke kantor tepat waktu dan selalu berusaha mengatur waktu dengan sebaik-baiknya, tetapi jam kerja mereka masih tetep panjang.

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Telkom Witel Bandung dapat dilihat dari hasil pra-kuesioner di atas. Sebanyak 93,3% responden setuju bahwa pimpinan mereka selalu memotivasi mereka, sebanyak 93,3% responden juga setuju bahwa pimpinan selalu menerima pendapat, kritik dan saran dari bawahannya. 100% responden setuju bahwa pimpinan selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan. Sebanyak 6,7% responden setuju bahwa pimpinan mereka jarang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan inisiatif, yang berarti pimpinan sering memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan inisiatif. 100% responden setuju bahwa pimpinan selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Sebanyak 100% responden juga setuju bahwa pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan. Dilihat dari jawaban responden yang setuju bahwa pimpinan selalu memotivasi karyawan, melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mengutamakan kerjasama dan kerja tim, memberikan kesempatan karyawan untuk mengambil keputusan dan inisiatif, menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, dan menerima pendapat, kritik dan saran dari bawahan, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Telkom Witel Bandung adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis. Menurut Akbar (2017), gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan. Pemimpin juga bisa menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Para bawahan dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Deddy Mulyadi (2015:150), kepemimpinan dengan gaya demokratis memiliki ciri yaitu semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.

Dari hasil pra-kuesioner di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Telkom Witel Bandung memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan sebanyak 100% responden setuju bahwa mereka memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. 100% responden juga setuju bahwa mereka selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. 100% responden setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi. Sebanyak 86,7% responden setuju bahwa mereka selalu mengikuti prosedur yang

ditetapkan perusahaan. Dan, sebanyak 86,7% karyawan juga setuju bahwa mereka berusaha memberikan inovasi dalam bekerja.

Mayoritas karyawan di Telkom Witel Bandung bekerja hingga malam hari (di luar jam kerja wajib), tetapi dengan adanya motivasi dan perhatian dari pemimpin diharapkan dapat terus mendorong kinerja karyawan. Dari hasil pra-kuesioner yang diisi oleh 30 orang responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan tetap teliti dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Meskipun jam kerja panjang namun jika pemimpin mampu memberikan motivasi dan menghargai karyawannya, maka kinerja karyawan akan tetap baik.

Kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung dapat dilihat pada tabel di bawah yang menunjukkan seberapa besar kinerja karyawan.

TABEL 1.2

**NILAI KINERJA KARYAWAN PADA
PT TELKOM WITEL BANDUNG**

Nilai Kinerja	Jumlah Pegawai
P1	1
P2	80
P3	32
(blank)	13
Total	126

Sumber: HR PT. Telkom Regional III area Witel Bandung

Dari Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja di Telkom Witel Bandung pada September tahun 2019 tetap baik meskipun jam kerjanya panjang dan ada banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Pada Tabel 1.2 dijelaskan bahwa terdapat satu orang karyawan di PT. Telkom Witel Bandung yang kinerjanya istimewa yaitu disimbulkan dengan (P1), 80 orang karyawan yang kinerjanya baik sekali, disimbulkan dengan (P2), dan 32 orang karyawan yang kinerjanya baik, yang dimana disimbulkan dengan (P3). Sisanya, 13 orang karyawan baru yang kinerjanya belum dapat dinilai (blank). Nilai yang digunakan untuk pengukuran kinerja di PT. Telkom Witel Bandung akan dijelaskan pada tabel 1.3 di bawah

TABEL 1.3

**RENTANG NILAI KINERJA KARYAWAN
PADA PT TELKOM WITEL BANDUNG**

Nilai Prestasi (NP) dihasilkn melalui konversi sebagai berikut:		
Range Nilai (%)	Nilai Prestasi	Keterangan
> 110	P1	Istimewa
> 103 s.d < 110	P2	Baik Sekali
> 96 s.d < 103	P3	Baik
> 90 s.d < 96	P4	Kurang Baik
< 90	P5	Kurang Sekali

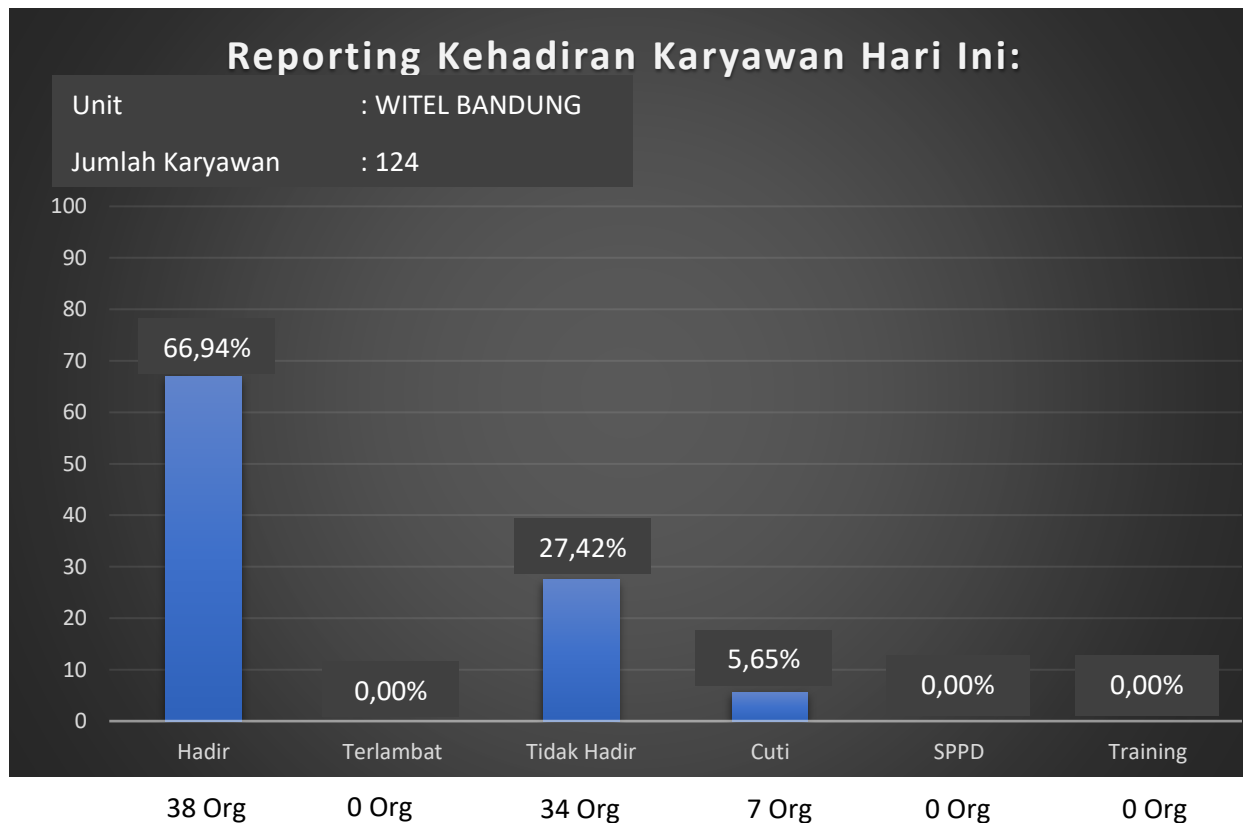
Sumber: HR PT. Telkom Regional III area Witel Bandung.

Berdasarkan Tabel 1.3 yang menjelaskan tentang rentang nilai kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa jika nilai kinerja karyawan lebih besar dari 110 maka kinerja karyawan tersebut istimewa yang dimana disimbulkan dengan (P1). Jika nilai kinerja karyawan lebih besar dari 103 sampai dengan lebih kecil dari 110 maka kinerja karyawan tersebut baik sekali yang disimbulkan dengan (P2). Jika nilai kinerja karyawan lebih besar dari 96 sampai dengan lebih kecil dari 103 maka kinerja karyawan tersebut baik yang disimbulkan dengan (P3). Jika nilai kinerja karyawan lebih besar dari 90 sampai dengan lebih kecil dari 96 maka kinerja karyawan tersebut kurang baik yang disimbulkan dengan (P4). Jika nilai kinerja karyawan kurang dari 90 maka kinerja karyawan tersebut kurang sekali yang disimbulkan dengan (P5).

Dari Tabel 1.2 dan Tabel 1.3, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung berada pada kondisi yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak adanya karyawan yang nilai kinerjanya kurang yang disimbulkan dengan (P4) dan tidak ada karyawan yang memiliki nilai kinerja kurang sekali yang disimbulkan dengan (P5). Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung tidak ada yang memiliki nilai kinerja di bawah 96, jika karyawan memiliki nilai di bawah 96 makan kinerja karyawan tersebut kurang atau kurang sekali. Sebagian besar karyawan pada PT Telkom Witel Bandung memiliki kinerja yang baik sekali (P2) yaitu yang berada pada rentang nilai 104 – 109, jumlah karyawan yang kinerjanya baik sekali yaitu sebanyak 80 orang.

Untuk semakin meningkatkan kinerja, PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk telah menggunakan Aplikasi Diarium yang dapat dipergunakan oleh seluruh pegawai

Telkom Indonesia dimanapun wilayah kerjanya. Diarium adalah aplikasi yang berfungsi untuk mengelola kehadiran, deskripsi aktivitas selama bekerja dan mengakhiri aktivitas, menginfokan aktivitas kepada bawahan dan atasan, berbagi informasi dan ide. Aplikasi diarium digunakan sejak Februari 2016, penggunaan aplikasi diarium dipantau dan dikelola oleh Telkom Kantor Pusat Jakarta.



Gambar 1.3

Kehadiran Karyawan di PT. Telkom Witel Bandung

Sumber: HR PT. Telkom Regional III area Witel Bandung

Gambar 1.3 adalah gambar yang berisikan grafik persentase kehadiran karyawan pada PT Telkom Witel Bandung pada bulan Juli 2019 yang dilihat melalui aplikasi diarium. Dalam grafik, dapat dilihat sebanyak 66,94% karyawan hadir, sebanyak 27,42% karyawan tidak hadir dan 0% karyawan yang terlambat. Jumlah 27,42% karyawan yang tidak hadir tersebut bukanlah jumlah sebenarnya dari karyawan yang tidak hadir, ada beberapa karyawan yang telah hadir dan melakukan absensi di kantor tetapi lupa untuk melakukan absensi melalui aplikasi diarium. Absensi pada PT Telkom Witel Bandung dilakukan melalui dua cara, yaitu dengan melakukan absensi

melalui mesin absensi yang tersedia di kantor dan dengan melakukan penginputan absensi secara pribadi melalui aplikasi diarium. Yang dimana jika seorang karyawan telah melakukan absensi melalui mesin absensi yang tersedia di kantor tetapi tidak melakukan absensi melalui aplikasi diarium, maka oleh aplikasi diarium dilaporkan tidak hadir meskipun karyawan tersebut ada dan bekerja di kantor. Sebanyak 66,94% karyawan telah hadir di kantor tepat waktu dan melakukan absensi melalui mesin absen yang tersedia di kantor dan melakukan penginputan absensi secara pribadi melalui aplikasi diarium sehingga dalam aplikasi sebanyak 66,94% karyawan terhitung hadir.

Jam kerja yang panjang tentu saja akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, tetapi dengan penerapan gaya kepemimpinan demokratis diharapkan dapat terus mendorong kinerja karyawan sehingga kualitas kerja tetap baik dan tidak mengalami penurunan. Pada PT Telkom Witel Bandung, karyawan sering bekerja hingga larut malam bahkan terkadang bekerja pada hari libur, tetapi dengan adanya motivasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, karyawan tetap bekerja dengan baik. Kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung tetap berada pada kondisi yang baik meskipun jam kerjanya panjang dapat dibuktikan dengan tidak adanya karyawan yang nilai kinerjanya kurang (P4) dan kurang sekali (P5), sebagian besar karyawan memiliki nilai kinerja yang baik sekali (P2). Meskipun jam kerja pada Telkom Witel Bandung panjang, tetapi dengan gaya kepemimpinan yang demokratis, kinerja karyawan masih tetap baik dan target perusahaan dapat terus dicapai. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh jam kerja yang panjang dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan mengambil judul: **“Pengaruh Jam Kerja yang Panjang dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bandung”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh jam kerja yang panjang terhadap kinerja karyawan pada Telkom Witel Bandung?

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Telkom Witel Bandung?
3. Bagaimana pengaruh jam kerja yang panjang dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PTTelkom Witel Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana jam kerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan pada PT Telkom Witel Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh jam kerja yang panjang dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna untuk kajian yang lebih komperhensif dalam pengembangan ilmu sumber daya manusia, khususnya mengenai jam kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan maupun menjadi bahan referensi untuk melanjutkan penelitian berikutnya yang berkaitan dengan jam kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.
- c. Memberikan gambaran antara teori dan implementasi tentang jam kerja, gaya kepemimpinan dan, kinerja karyawan yang terjadi di lapangan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dan masukan bagi perusahaan mengenai bagaimana pelaksanaan jam kerja di perusahaan, gaya kepemimpinan, dan bagaimana kinerja karyawan. Sehingga dapat membantu untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada di dalam perusahaan.

1.6 Lokasi, Waktu, dan Periode Penelitian

Lokasi Penelitian : PT Telkom Witel Bandung

Jalan Lembong No. 11, Braga, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat – 40111

Waktu Penelitian : Oktober 2019 – Desember 2019

Periode Penelitian : 2 bulan.

1.7 Sistematika Penelitian

Penulisan pada penelitian ini terdiri dari lima bab yang memiliki keterkaitan satu sama lain. Berikut adalah sistematika penulisan dari penelitian ini:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bagian ini dijelaskan gambaran umum objek penelitian; latar belakang penelitian; perumusan masalah; tujuan penelitian; kegunaan penelitian; lokasi, waktu dan periode penelitian; dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAU PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Dalam Bab ini mengemukakan dengan jelas, ringkas, dan padat tentang hasil kajian keputusan mengenai teori jam kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III: MOTODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan. Meliputi jenis penelitian, operasional variabel, jenis data, teknik pengumpulan data, pengujian validitas dan reabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisikan deskripsi hasil dari penelitian dan pembahasan terhadap hasil dari penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan berisi saran-saran yang dapat digunakan sebagai rekomendasi atau pertimbangan oleh organisasi atau perusahaan yang diteliti dan dapat menjadi rekomendasi atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.