

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Perusahaan**

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Telkom merupakan salah satu BUMN yang 52.09% sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Telkom memiliki 13 anak perusahaan yang mana mereka menjadi pemegang saham mayoritas di masing-masing anak perusahaan tersebut. Telkom sudah ada sejak era colonial, yaitu pada tahun 1882 dengan nama *Post Telegraaf Telefoon*. Setelah panjangnya perjalannya dengan berganti menjadi beberapa naman, pada tanggal 1 Mei 1991 berubah menjadi PT Telekomunikasi Indonesia (Persero). Tidak lama setelah itu, sekitar tanggal 14 November 1995, dilakukan penawaran umum perdana saham Telkom. Sejak itulah Telkom tercatat dan diperdagangkan di BEI (Bursa Efek Indonesia). Namun, terhitung mulai tanggal 4 Desember 2020, PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk tercatat di Bursa Efek Indonesia dengan nama baru menjadi PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk.

Dalam upaya bertransformasi menjadi digital telecommunication company, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan. Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih ramping dan lincah dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat.

#### **1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Adapun visi dan misi dari PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk adalah sebagai berikut :

a. Visi

“Menjadi digital telco pilihan utama untuk memajukan masyarakat”

b. Misi

1. Mempercepat pembangunan infrastruktur dan platform digital cerdas yang berkelanjutan, ekonomis, dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat

2. Mengembangkan talenta digital unggulan yang membantu mendorong kemampuan digital dan tingkat adopsi digital bangsa.
3. Mengorkestrasi ekosistem digital untuk memberikan pengalaman digital pelanggan terbaik.

### 1.1.3 Logo Perusahaan

Logo PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk dapat dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini



**Gambar 1.1 Logo PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk**

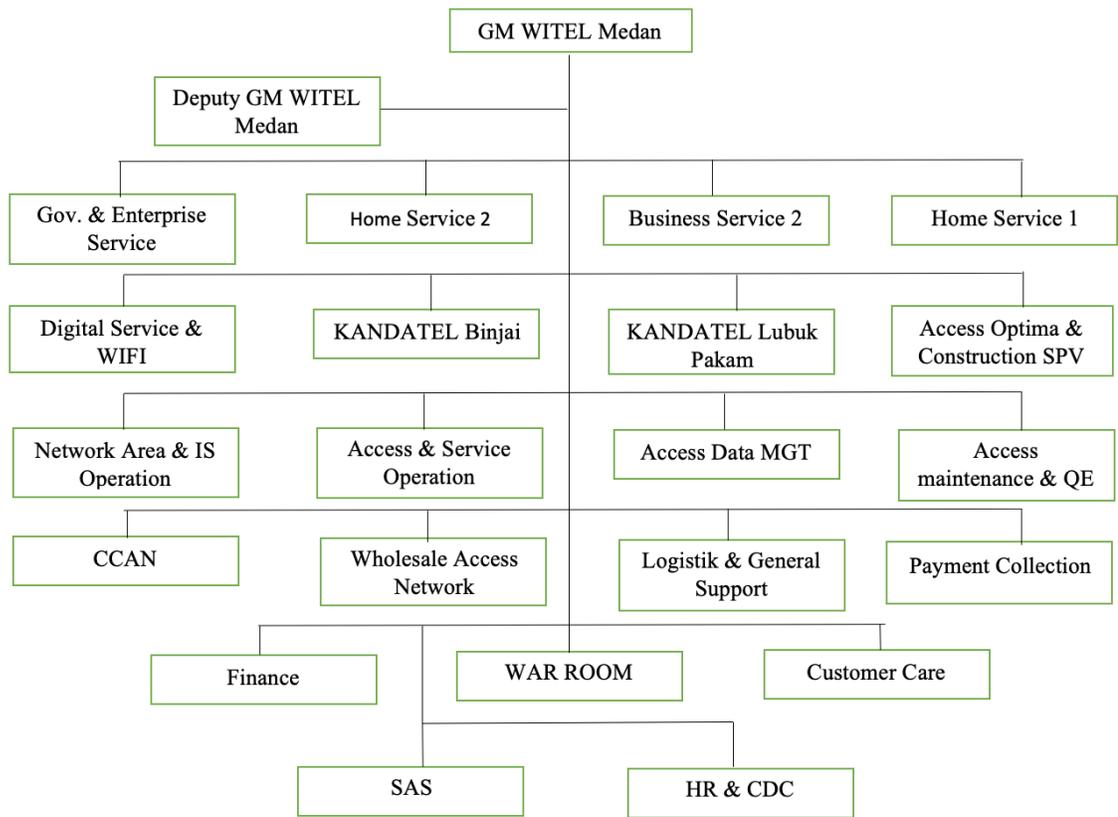
*Sumber: PT Telkom*

Arti dan makna logo PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk adalah sebagai berikut:

1. Icon lingkaran asimetris sebagai simbol dunia dan lambing kedinamisan
2. Icon tangan sebagai representasi tagline “*the world in your hand*”
3. Warna merah pada logo melambangkan spirit Telkom Indonesia untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan dan perubahan
4. Warna putih pada logo melambangkan spirit Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa
5. Warna abu-abu pada logo melambangkan teknologi
6. Warna hitam pada logo melambangkan kemauan yang keras

### 1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk dapat dilihat pada gambar 1.2 di bawah:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan**

Sumber: PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan

Deskripsi jabatan masing-masing divisi di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk sebagai berikut:

a. General Manager

Menangani tugas yang bersifat strategi dan menangani tugas-tugas yang berorientasi keluar maupun ke dalam, bertanggung jawa atas pencapaian sasaran operasional dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan jasa dan pengelolaan perangkat telekomunikasi dalam area geografis tertentu

b. Deputy General Manager

Berperan dan bertanggungjawab sebagai pimpinan operasi.

c. WAR Room ( Weekly Agenda Report )

Memenuhi kebutuhan perusahaan dalam rangka upaya strategi bisnis untuk peningkatan jumlah pelanggan dan pendapatan.

- d. Home Service  
Merupakan divisi yang langsung berinteraksi dengan masyarakat untuk menawarkan pemasangan IndiHome di berbagai tempat seperti restoran, rumah, kantor ataupun hotel.
- e. Business Service  
Divisi yang diarahkan untuk melayani Business customer dan komunitas di segment SME
- f. Government dan Enterprise Service  
Merupakan divisi yang diarahkan untuk fokus melayani corporate customer dengan pendekatan segmentasi, dan melayani customer pemerintahan dan lembaga yang menggunakan APBN/D dalam operasionalnya
- g. Logistik and General Support  
Merupakan divisi yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan semua divisi yang bersangkutan dengan pekerjaan
- h. Digital Service and WIFI  
Divisi yang memfokuskan pada layanan digital seperti WIFI dan layanan digital lainnya
- i. Access Optima and Construction Supervision  
Divisi yang menyediakan alat-alat produksi baru yang akan dijual oleh marketing lalu mengawal produk tersebut agar tiga tepat sasaran yaitu biaya, kualitas dan waktu, setelah itu dipasarkan dengan kualitas yang sesuai standar dengan harga yang sudah disepakati.
- j. Network Area and IS Operation  
Divisi yang bertugas untuk mengatasi gangguan indihome yang terjadi di rumah customer.
- k. Access and Service Operation  
Divisi yang melayani para customer baru yang mau menggunakan jasa Telkom
- l. Access Data Management  
Divisi yang bertugas mengelola validasi data pelanggan Indihome
- m. CCAN (Corporate Customer Access Network)

- Divisi yang dibentuk untuk memberikan layanan purna jual yang fokus pada akses broadband agar kualitas layanan tetap terjaga
- n. Access Maintenance and QE  
Divisi yang bertugas untuk memperbaiki atau merawat layanan yang dipakai oleh customer
  - o. Payment Collection  
Divisi yang mempunyai wewenang untuk menangani penagihan piutang dagang dan pendapatan tunai.
  - p. Finance  
Merupakan divisi yang mengatur dan mengelola keuangan perusahaan
  - q. Customer Care  
Divisi yang bertugas untuk melayani semua keluhan ataupun masukan dari customer
  - r. SAS (Safety and Security)  
Divisi yang mengurus pengamanan dan ketertiban terhadap para instalasi di unit kerja jajaran organisasi PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk
  - s. HR & CDC (Human Resources and Community Development Center)  
Divisi yang menjadi pusat pengelola sumber daya manusia perusahaan dalam penyelenggara fungsional dan layanan SDM perusahaan untuk seluruh unit organisasi Telkom dan unit pelaksanaan dan pengawas dari jalannya operasional.

## **1.2 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia, dilihat sebagai suatu strategi untuk mengelola orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut dengan tujuan mencapai usahanya, sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusianya dan berkaitan dengan penerapan strategi organisasinya. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur terpenting bagi sebuah perusahaan karena dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi seperti merancang, memproduksi jasa dan barang, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial dan juga karena menjadi pengeluaran utama organisasi/perusahaan dalam menjalankan bisnis. Jika semua unsur ingin dijalankan

dengan baik, maka perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang bagus untuk memenuhi unsur tersebut.

Kinerja atau yang biasa disebut *job performance* atau *actual performance* merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja tidak disebut karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009) menyatakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Bernardin dan Russel (2011) menyatakan kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Milkovich dan Bodreau (1997) menyatakan kinerja merupakan tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Sinambela, dkk (2012) menyatakan kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan, karena dengan adanya kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Untuk menentukan seberapa besar kinerjanya bisa dilihat dari beberapa kriterianya. Menurut Schuler dan Jackson (2010) menyatakan terdapat 3 kriteria yang berhubungan dengan kinerja, yaitu; Sifat, Perilaku, dan Hasil. Adapun juga factor-faktor yang mempengaruhi bagus tidaknya kinerja karyawan organisasi/perusahaan. Menurut Gibson *et al.* (2010) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable individu (kemampuan, keterampilan fisik atau mental), variable psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi), variable organisasional (sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individual, usaha yang dicurahkan, dan lingkungan organisasional. Pengukuran kinerja karyawan biasanya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi dan mempertimbangkan karyawan yang akan dinilai tersebut. Menurut Mondy *et al* (1999) dapat diukur dengan dimensi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas,

kerjasama. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat berpengaruh atas kemajuan organisasi/perusahaan tersebut, Namun semenjak adanya pandemi COVID-19 ini, kinerja karyawan menjadi tidak bergitu terlihat dikarenakan adanya sistem WFH (*Work from Home*).

Coronavirus Disease (COVID-19) sudah menyerang dunia sejak awal tahun 2020. Kebanyakan orang yang terinfeksi virus COVID-19 akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang dan sembuh tanpa memerlukan perawatan khusus. Orang tua, dan mereka yang memiliki masalah medis seperti penyakit kardiovaskular, diabetes, penyakit pernapasan kronis, dan kanker lebih mungkin mengembangkan penyakit serius. Cara terbaik untuk mencegah dan memperlambat penularan adalah dengan mengetahui dengan baik tentang virus COVID-19, penyakit yang ditimbulkannya, dan bagaimana penyebarannya. Virus COVID-19 menyebar terutama melalui tetesan air liur atau cairan dari hidung saat orang yang terinfeksi batuk atau bersin.. Provinsi yang memiliki kasus tertinggi yaitu Ibukota Indonesia, Jakarta. Dikarenakan pandemi ini, beberapa karyawan memilih untuk *Work From Home* untuk menghindari penularan virus ini. Begitu juga dengan karyawan PT Telkom Indonesia Witel Medan.

TABEL 1.1  
KATEGORI PENILAI KINERJA KARYAWAN

Kategori	Keterangan
P1	Baik Sekali
P2	Baik
P3	Cukup
P4	Kurang Baik
P5	Buruk

TABEL 1.2  
DATA REKAPITULASI KINERJA KARYAWAN

Kriteria	2017		2018		2019	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
P1	0	0	0	0	0	0
P2	152	96	106	95	52	71
P3	6	4	6	5	21	29
P4	0	0	0	0	0	0
P5	0	0	0	0	0	0
Jumlah	158	100	112	100	73	100

*Sumber : Data PT Telkom Indonesia (persero) Tbk Medan*

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Witel Medan dalam kurun waktu tahun 2017-2019 mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada data pencapaian kinerja karyawan yang mendapatkan hasil evaluasi dengan kriteria P2 ada sebanyak 96% pada tahun 2017 menurun menjadi 95% dan 71% pada tahun 2018 dan 2019. Data pencapaian kinerja karyawan pada kriteria P3 naik signifikan yaitu sebesar 29% pada tahun 2019, seiring dengan penurunan pencapaian kinerja P2 pada tahun 2019. Penurunan capaian pada kriteria P2 dan kenaikan pada kreteria P3 tersebut mengindikasikan bahwa kenerja pegawai mengalami penurunan. Dilihat dari target kinerja karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebanyak minimal 10% karyawan berkinerja pada kategori P1 dan sebanyak 90% karyawan berkinerja pada kategori P2, maka selaian mengalami penurunan tingkat kinerja karyawan juga tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan target perusahaan kinerja karyawan ditetapkan sebanyak 10% berkinerja pada kategori P1 dan sebanyak 90% karyawan berkinerja pada kategori P2. Data pada tabel 1.2 diatas dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan khususnya pada tahun 2019 tidak dapat mencapai target perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak mencapai target tersebut mengindikasikan adanya masalah yang menjadi penyebabnya. Penyebab masalah tersebut perlu ditemukan supaya perusahaan dapat memperbaiki tingkat kinerja karyawannya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Faktor yang diduga mempengaruhi secara signifikan tingkat kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Medan adalah faktor kedisiplinan dan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Yogi Yogaswara (2015) pada jurnal berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru” bahwa pada penelitiannya semakin baik budaya organisasi pada perusahaan dan kedisiplinan kerja diaplikasikan bersama pada objek penelitiannya, para karyawan bagian penjualan PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru, semakin baik kinerja mereka.

Penurunan kinerja disebabkan oleh berbagai macam faktor seperti kedisiplinan, komunikasi, motivasi kerja, dan lainnya. Karena terjadinya penurunan kinerja ini, banyak perusahaan yang melakukan evaluasi kinerja pada pegawainya. Evaluasi kinerja merupakan evaluasi formal terhadap prestasi karyawan. Biasanya banyak dilakukan oleh manajer kepada bawahannya untuk menegur kualitas kerja karyawannya.

Penulis melihat ada beberapa fenomena yang mendukung data kinerja yang sudah ada. Salah satunya adalah penulis melihat ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu. Bahkan ada beberapa karyawan yang telat datang saat jam istirahat telah selesai. Seharusnya masuk jam 13.00, ada beberapa karyawan yang datang jam 14.00 atau jam 15.00. selama terjadinya pandemi ini, pihak perusahaan menetapkan adanya shift kerja. Sebagian karyawan ada yang bekerja di kantor dan sebagian juga melakukan sistem work from home.

TABEL 1.3  
REKAPITULASI ABSEN KARYAWAN  
PERIODE JANUARI-MARET 2021

Keterangan	Januari	Februari	Maret
Hadir	94%	94%	92%
Tidak hadir	6%	6%	8%
Total	100%	100%	100%

*Sumber: Data PT Telkom Indonesia (persero) Tbk medan*

Bisa dilihat dari tabel 1.3 diatas merupakan rekapitulasi absen karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk selama 3 bulan yaitu Januari, Februari dan Maret. Bulan januari dan february memiliki hari kerja masing-masing 20 hari kerja dan 19 hari kerja dan memiliki persentase yang stabil dan diangka yang sama yaitu untuk persentasi kehadiran mencapai 94 % dan persentasi ketidakhadiran 6%. Namun, pada bulan Maret, mengalami penurunan yang mana persentasi kehadiran 92% dan ketidakhadiran 8%. Adanya penurunan inilah yang menjadi acuan untuk mengetahui apakah kedisiplinan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan

Budaya organisasi yang dijalankan oleh PT Telkom Indonesia, Tbk berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Hida Triwarance selaku Manager HRD & CDC adalah AKHLAK yang merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Amanah yang dimaksud yaitu karyawan yang mengerjakan tugasnya sesuai amanah dari atasan dan menyelesaikannya sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan. Selama masa pandemi ini, komponen amanah ini juga menjadi aspek penting dalam penilaian karyawan, yaitu apakah karyawan amanah mengerjakan tugasnya saat adanya sistem work from home, dan juga ada amanah yang mengharuskan para karyawan untuk datang ke kantor untuk mengerjakan tugasnya. Selanjutnya ada aspek Kompeten yang diartikan bahwa seluruh karyawan Telkom mau terus belajar tanpa adanya batasan jabatan dan juga bias saling berbagi ilmu antar sesama karyawan. Dengan selalu mempelajari hal-hal yang baru, akan sangat bermanfaat dalam memperdalam pengetahuan. Lalu ada aspek Loyal yang diartikan bagaimana loyalitas karyawan kepada perusahaan. Misalnya saat hari libur dan ada keperluan mendadak, karyawan dengan sigap datang ke kantor untuk menyelesaikan masalah tersebut. Aspek selanjutnya Harmonis yang memiliki arti menghormati, menghargai dan saling membantu kepada sesama karyawan. Misalnya membantu pekerjaan dan memiliki rasa peduli dan empati sesama karyawan dan lingkungan masyarakat sekitar. Aspek selanjutnya yaitu Adaptif yang memiliki arti dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja ataupun sistem kerjanya. Pada wawancara dengan narasumber, semenjak diadakan WFH (work from home), banyak karyawan yang susah beradaptasi dengan sistem kerja online ini karena dinilai kurang efektif dan banyak juga yang susah bergabung meeting dikarenakan sinyal yang terganggu. Dan aspek terakhir yaitu Kolaboratif yang memiliki arti adanya kegiatan

kerjasama antar sesama karyawan unit atau dengan unit lainnya. Dalam hasil wawancara, aspek ini juga menjadi perhatian dikarenakan dengan adanya PPKM (pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat) atau PSBB (pembatasan sosial berskala besar), berkumpul merupakan kegiatan yang dilarang karena memungkinkan terjadinya penularan Covid-19. Melakukan meeting membahas suatu pekerjaan dengan cara online juga mempersulit karyawan karena aa yang terhalang sinyal dan lain sebagainya sehingga kegiatan kerjasama menjadi terhambat.

Di setiap organisasi pasti ada terjadinya konflik internal divisi atau antar divisi. Menurut narasumber, konflik pasti terjadi dan kita akan mencari solusi untuk menyelesaikan. Misalkan adanya konflik internal yang terjadi dalam divisi HRD & CDC, maka atasan wajib menjadi bertanggung jawab atas kesolidan divisinya dan menyelesaikannya dengan baik-baik. Jika terjadi konflik antar divisi seperti adanya konflik antara divisi Marketing dengan divisi Finance, solusinya dengan mengadakan join duduk bareng atau sharing bareng yang mana masing-masing divisi memberi tahu masalahnya masing-masing setelah itu baru dirundingkan bagaimana solusi yang tepat untuk kedua divisi tersebut hingga menemukan solusinya.

Setiap perusahaan memiliki cara masing-masing untuk mengapresiasi karyawannya yang telah mencapai target perusahaan dengan memberi berbagai macam reward, begitu juga dengan PT Telkom Indonesia, Tbk. Menurut wawancara dengan narasumber, reward yang diberikan ada berbagai jenis. Reward tersebut bias berupa penghargaan, sertifikat dan lainnya. Biasanya reward diberikan dari pusat lalu diberikan kepada kantor cabangnya tersebut. Reward tersebut akan diumumkan saat rapat triwulan, rapan tahunan atau saat rapat pimpinan. Salah satu reward yang diberikan perusahaan yaitu reward keagamaan seperti diberangkatkan umroh atau haji bagi karyawan yang berprestasi.

Untuk mempererat kesolidan para karyawan perusahaan, PT Telkom Indonesia, Tbk rutin mengadakan Gathering perusahaan. Acara gathering tersebut ada berbagai jenis, seperti adanya saling silaturahmi ada diadakan jalan santai para karyawan. Bukan hanya itu saja. Masing-masing divisi juga membuat gathering seperti divisi HRD & CDC yang suka berkumpul di suatu tempat wisata dengan bermaksud untuk melepas penat dari pekerjaan dan mempererat hubungan antara sesama karyawan.

Berdasarkan hasil data absensi yang bersumber dari PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan dan wawancara dari narasumbernya. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kedisiplinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan”**.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti bermaksud untuk mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kedisiplinan karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan?
2. Bagaimana budaya organisasi karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh parsial maupun pengaruh simultan di kantor PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi masalah yang diajukan penulis, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menanalisis:

1. Kedisiplinan karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan.
2. Budaya organisasi karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan.
3. Kinerja karyawan PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan.
4. Pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan baik pengaruh parsial maupun simultan.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut :

#### **a. Kegunaan Teoritis**

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan informasi dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya dalam budaya organisasi di suatu perusahaan

b. Kegunaan Praktis

2) Bagi Peneliti

Dalam kegiatan penelitian ini penulis dapat membandingkan teori yang didapat penulis di bangku kuliah dengan praktik yang terjadi di lapangan

3) Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan pembendaharaan perpustakaan Telkom University

4) Bagi objek penelitian atau lembaga perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan untuk PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan dalam hal-hal kedisiplinan dan budaya organisasi.

### **1.6 Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan yang bertempat di Jl. Prof. H.M. Yamin,S.H. No. 13, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara.

### **1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai isi dari penelitian skripsi ini, adapunn sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan secara umum, ringkas dan padat tentang isi penelitian. Bab ini meliputi : Objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian. Kegunaan penelitian, waktu dan tempat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdapat ringkasan secara jelas dan padat tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topic dan variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar atau rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian

#### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian

#### **BAB IV HASIL PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan mengenai permasalahan yang diangkat oleh penulis dalam penelitian dengan judul pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Medan

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah dielaskan pada bab-bab yang sebelumnya dan saran untuk objek penelitian serta saran bagi peneliti selanjutnya.