

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia telekomunikasi saat ini berkembang semakin pesat, ini terlihat dari beberapa pesaing perusahaan yang mulai menunjukkan kompetennya di dunia telekomunikasi. Sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki sistem manajemen yang efektif. Hal ini dimaksudkan untuk menjadikan perusahaan yang memiliki sistem terbuka, dan dapat merespon perubahan eksternal.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur pokok dalam perusahaan, setiap perusahaan terdiri dari sejumlah manusia yang bersatu dan bekerjasama untuk mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan tergantung dari keandalan dan kemampuan karyawan dalam menggunakan perlengkapan, alat, dan mesin yang sudah terbagi dalam setiap divisinya. Akan tetapi semuanya tidak akan berjalan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Salah satu elemen yang mendukung sumber daya manusia, mempunyai tingkat kinerja yang tinggi adalah prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil atau tidak tergantung dari karakteristik karyawannya. Ini terlihat dari perilaku cara dia bekerja dan dalam hal

penyelesaian masalah yang terjadi dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan supaya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Hasibuan dalam Sujak (1990) dari Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Suatu perusahaan tidak akan mencapai tujuan atau target yang diinginkan apabila perusahaan tersebut tidak memiliki budaya organisasi yang kuat karena, budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kinerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya dalam suatu perusahaan merupakan suatu nilai yang mengatur tentang norma-norma tingkah laku yang ada di dalam perusahaan. Semua aturan yang ada harus diterapkan oleh karyawan perusahaan agar karyawan tersebut dapat berinteraksi dengan baik terhadap faktor internal maupun eksternal. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi juga pada perusahaan telekomunikasi PT Telkom perusahaan tersebut memiliki budaya organisasi yang disebut budaya telkom 5C. Budaya organisasi perusahaan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain membutuhkan budaya organisasi, perusahaan juga membutuhkan seorang pemimpin untuk keberhasilan perusahaannya. Seorang pemimpin memiliki peran

dalam hal menentukan program kegiatan dan strategi perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek yang berasal dari konsep manajemen. Hal ini yang melatar belakangi PT Telekomunikasi Indonesia pada tanggal 23 Oktober 2009 melakukan perubahan pada transformasi visi dan misi melalui logo. Sehingga dalam perubahan ini dimaksudkan supaya peran antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat berjalan bersama sesuai dengan visi dan misi yang sudah terbentuk.

Oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang berpengaruh bagi kinerja karyawan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan tugas kebawahannya dengan komunikatif, sehingga apa yang disampaikan kepada kebawahannya dapat tersampaikan dengan baik. Dalam hal ini diperlukan pertemuan atau meeting yang membahas mengenai masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga pencapaian target yang diinginkan dapat terpenuhi. Donna Smith (1993) dalam Marzuki (2002) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin pada hakikatnya dituntut untuk mengetahui atau menebak kebutuhan (need), keinginan (want) dan harapan (expectation) bawahannya dengan mengamati perilaku mereka, dan kemudian memiliki metode yang dapat digunakan untuk bertindak sesuai dengan tujuan pemimpin (Tri Andayani, 2000). Oleh karena itu seorang pemimpin dapat memahami apa yang bawahannya inginkan sehingga pemimpin dapat langsung mengambil tindakan apa yang harus dilakukan.

Pembentukan budaya organisasi yang lebih baik serta faktor kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan. Dari latar belakang di ataslah yang mendasari peneliti untuk mengadakan penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA PADA DIVISI REGIONAL IV JATENG DAN DIY”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan yang telah diuraikan di atas dan untuk memberikan arah yang jelas dari penelitian ini, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Divisi Regional IV Jateng dan DIY?

1.3. Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lain-lain. Adapun batasan dan lingkup masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini, untuk mempersempit dan membatasi faktor apa saja yang membatasi kinerja maka peneliti meneliti pada bagian atau faktor yang dilihat dari pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini dilakukan di kota Semarang, dimana respondennya adalah para karyawan PT Telkom divisi regional IV Jateng dan DIY yang bekerja pada bagian access yang mempunyai kepemimpinan dan budaya organisasi yang berkembang dengan baik dalam membangun tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan.
- c. Responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

1.4. Tujuan Penelitian

Dilihat dari latar belakang penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah:

“Menganalisis kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Divisi Regional IV Jateng dan DIY”.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang dapat dijadikan sebagai usaha peningkatan kinerja karyawan. Serta peningkatan dibidang sumber daya manusia pada umum dan khusus pada divisi perusahaan.

sampel, teknik pengambilan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengujian instrumen, dan teknik analisis data.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum PT Telkom Indonesia pada kantor pusat divisi regional IV Jateng dan DIY. Serta mengenai gambaran umum divisi access regional Jateng dan DIY.

BAB V

DESKRIPSI DATA, ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil deskripsi data penelitian yang disertai dengan analisis data serta pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB VI

PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian dan saran sehubungan dengan permasalahan yang dibahas penulis.

DAFTAR PUSTAKA