

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis dan digital saat ini ditandai oleh banyak sekali perubahan. Terutama masa krisis sekarang ini membuat manajemen dan pekerja gelisah. Agar tidak ada yang dirugikan, perusahaan perlu melakukan evaluasi atas rancangan pekerjaan, yaitu dengan melakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) sebagai bahan masukan untuk merancang pekerjaan yang lebih efektif dan efisien untuk para pekerja yang baru direkrut maupun yang sudah menjadi karyawan di perusahaan itu. Organisasi perusahaan yang inovatif selalu memikirkan pekerjaan yang efektif, agar pekerjaan mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya, sehingga mudah pula menetapkan prestasi kerja karyawan. Pesatnya pertumbuhan teknologi berdampak pada persaingan global yang semakin kuat. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk memiliki daya saing yang kuat. Kemajuan teknologi menjadi tidak berarti jika sumber daya manusianya tidak mampu mengelola teknologi tersebut dengan baik.

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu badan usaha, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. pengelolaan tenaga kerja perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat penting, terutama apabila perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa khususnya yang langsung berhubungan dengan para pemakai jasa. Hal tersebut tidak terlepas dari kemampuan kerja dan disiplin kerja karyawan yang tinggi serta lingkungan kerja karyawan yang tenang.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2013:86) bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individual untuk melakukan tindakan-tindakan dalam

melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan diharapkan akan mendukung kegiatan karyawan yang juga akan mendukung kegiatan badan usaha, sehingga akan terasa wajar apabila badan usaha memberi harapan pada karyawan agar tujuan karyawan dalam bekerja dapat tercapai.

Selanjutnya Hasibuan (2015:444) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, serta Suwondo dan Sutanto (2015:136) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang sulit karena mengelola manusia berbeda dengan mengelola mesin. Manusia sebagai pelaksana dari seluruh kegiatan organisasi perlu diperhatikan oleh perusahaan segala aspeknya. Sumber daya manusia sendiri menjadi faktor yang memberikan pengaruh terhadap kualitas prestasi kerja sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberikan percepatan kearah tujuan organisasi.

Salah satu cara agar dapat memperbaiki prestasi kerja badan usaha adalah dengan melalui peningkatan kualitas dari sumberdaya manusia yang dimilikinya. Sedangkan untuk mengetahui kualitas sumberdaya yang dimilikinya maka badan usaha harus selalu melaksanakan penilaian prestasi kerja secara rutin sehingga perkembangan dari kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya dapat dipantau secara teratur. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pattynama, dkk (2016:517) yang menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan merupakan sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat

PT. Telkom Akses (PTTA) bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PT. Telkom Akses 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). Pembangunan kabel serat optik merupakan bagian dari program *Indonesia Digital Network* (IDN) 2015. Sebelumnya Telkom menggunakan kabel tembaga yang kemudian beralih kepada kabel serat optik, kabel serat optik ini digunakan dengan pertimbangan tahan terhadap frekuensi liar dan mampu mentransfer data hingga 2500 mbps lebih tanpa memerlukan alat repeater lagi karena kabel fiber optik ini sangat aman dari serangan petir. Dengan beralihnya teknologi dari kabel tembaga ke sistem serat optik maka jaringan internet speedy dan jaringan langganan TV kabel disatukan menjadi Indihome dengan menggunakan basis serat kabel tersebut. Hal tersebut mempermudah para pelanggan untuk menggunakan layanan atau produk dari Telkom.

PT. Telkom Akses yang saat ini melakukan peningkatan pada produk yang dimiliki, tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing. PT. Telkom Akses berfokus pada bidangnya sebagai penyedia layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan untuk mengembangkan produknya. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya penyedia jasa layanan yang serupa seperti Firstmedia, Biznet, MNC Play Media, dll. Melihat kondisi persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia pada PT. Telkom Akses sebagai asset penting dalam organisasi, harus benar-benar

dikelola secara efektif agar karyawannya berkualitas, berdaya saing yang kuat, dan memiliki prestasi yang gemilang.

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Telkom Akses Sidoarjo yang beralamatkan di Jl. Ahmad Yani No.14, Sidokumpul Sidoarjo. Dalam mendukung program PT. Telkom Akses Indonesia dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi, yang tentunya memiliki kemampuan kerja dan disiplin kerja yang tinggi serta menempati lingkungan kerja yang tenang. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Telkom Akses Sidoarjo mengalami masalah terkait dengan penurunan prestasi kerja karyawan. Salah satu indikasinya adalah disebabkan oleh semakin menurunnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, disiplin kerja karyawan yang semakin rendah serta lingkungan kerja karyawan yang tidak tenang.

Berdasarkan hasil penelitian Marsono (2018:52) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, dan didukung oleh hasil penelitian Suwondo dan Sutanto (2015:142) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo".

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Apakah kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo ?

2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo ?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo ?
5. Variabel bebas manakah diantara kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian akan dapat berhasil dengan baik apabila mempunyai tujuan yang pasti, adapun yang menjadi tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo.
5. Untuk mengetahui variabel bebas kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Sidoarjo.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan obyek penelitian antara lain :

##### **1. Aspek Akademis**

Memberikan sumbangan informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan pembanding bagi penelitian lain serta sebagai wujud Darma Bakti kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Sidoarjo pada umumnya dan Program Studi Manajemen pada khususnya.

##### **2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan atau perluasan pandang tentang pelajaran yang didapat dari bangku kuliah dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang yang dikaji serta sebagai referensi ilmiah bagi para peneliti berikutnya.

##### **3. Aspek Praktis**

Sebagai bahan pertimbangan organisasi dan dapat memberikan masukan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi serta dapat mengidentifikasi pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.