

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. atau yang juga sering disebut PT. Telkom adalah salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak pada bidang pengadaan layanan dan jasa telekomunikasi di Indonesia (*Infocomm & Full Service and Network Provider*). Pada saat ini diketahui bahwa saham PT Telkom terbagi atas beberapa kepemilikan yaitu dimana 52,47% dimiliki oleh pemerintah dan sisanya yaitu sebesar 47,53% dimiliki oleh Publik, Bank of New York, serta para Investor dalam negeri. Disisi lain, PT Telkom juga menjadi pemilik saham mayoritas pada 13 anak- anak perusahaannya termasuk juga pada PT. Telkomsel sendiri.

PT. Telkom melayani pelanggan yang tersebar di seluruh Indonesia dengan berbagai macam layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan, dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Secara kekuatan dan jangkauan di seluruh Indonesia, Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap atau *Fixed Telephone* kurang lebih sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta. PT. Telkom juga menyediakan berbagai layanan lainnya di bidang informasi, media, dan edutainment, termasuk *cloud-based and server-based managed services*, *layanan e-Payment*, dan *IT enabler*, *e-Commerce* dan layanan portal lainnya.

(*Sumber* : www.telkom.co.id)

Innovation & Design Center (IDeC) Telkom merupakan bagian dari penunjang dalam menjalankan bisnis pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang secara struktural dan tanggung jawab, berada langsung dalam pengawasan bidang terkait

dalam PT Telkom itu sendiri. Sejalan dengan haluan bisnis perusahaan yang menitik beratkan kepada model bisnis yang cenderung menuruti keinginan yang diinginkan oleh konsumen atau pasar, fungsi unit bisnis IDeC PT. Telkom lebih diberdayakan dan fokus pada peran membangun kapabilitas produk yang dibuat perusahaan dalam mempersiapkan pengembangan servis dan produk unggulan yang sesuai dengan selera yang diinginkan pasar serta dapat masuk kedalam trend pada perkembangan bisnis yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

(Sumber : www.telkomidec-media.com)

1.1.1 Visi dan Misi

Dalam menjalankan bisnisnya dan tugas- tugasnya, PT Telkom IDeC Mempunyai Visi Misi sebagai Berikut :

Visi : *“To become excellent TIMES Innovation & Design Center in enhancing TELKOM Group value”*

Menjadi pusat inovasi dan desain Telecommunication, Information, Media, Edutainment dan Service (TIMES) yang unggul untuk meningkatkan nilai TELKOM Group

Misi : *“To empower infrastructure implementation in achieving the world class TIMES business”*

Dengan memberdayakan implementasi infrastruktur dalam mencapai bisnis TIMES kelas dunia

(Sumber : <http://www.telkom.co.id>)

1.1.2 Bidang Usaha

Berdasarkan data yang didapat, Bidang usaha IDeCenter adalah pengembangan produk yang lebih menysar kepada aplikasi dan layanan berbasis jaringan (network

based services), pengembangan infrastruktur jaringan untuk semua unit bisnis TELKOM serta aktifitas riset lainnya yang dibutuhkan perusahaan yang meliputi :

1. Pengembangan produk baru yang bersifat: inovasi baru, pengembangan, modifikasi, peningkatan utilisasi dan optimalisasi.
2. Evaluasi dan rekayasa ulang terhadap produk yang telah diluncurkan, dari sisi teknologi dan teknologi produksi.
3. Pengembangan infrastruktur jaringan dalam mendukung pengembangan produk, layanan dan bisnis perusahaan berbasis jaringan termasuk pelaksanaan asesmen teknologi/ jaringan dan pemilihan teknologi yang diperlukan.
4. Pelaksanaan network review untuk peningkatan aspek interoperabilitas, integritas, utilisasi, kualitas, keandalan dan keamanan jaringan.
5. Perencanaan jaringan dalam bentuk master plan, strategic level network planning dan termasuk visi jaringan kedepan.
6. Jasa pengujian mencakup usaha yang terkait dengan quality assurance dan layanan sejenis lainnya untuk pelanggan eksternal.
7. Jasa Kalibrasi alat ukur untuk kalangan internal maupun pelanggan eksternal
8. Jasa Konsultasi dan assesmen dari sistem mutu internal Telkom (CIQS) dan para mitra.
9. Riset bidang teknologi dan bisnis serta inovasi produk untuk mendukung kebutuhan operasional TELKOM.

(Sumber : www.telkomidec-media.com)

1.1.3 Makna Logo

Gambar 1.1

Logo PT. Telkom



Sumber : www.telkom.co.id

1. Merah : Mencerminkan spirit Telkom yang selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan dan perusahaan.
2. Putih : Mencerminkan spirit Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa
3. Hitam : Melambangkan Kemauan keras
4. Abu : Melambangkan Teknologi

(Sumber : <http://triknya.com>)

1.1.4 Produk

Berikut adalah beberapa produk pengembangan yang dikembangkan oleh Telkom IDeC Sendiri. Data yang didapat berdasar pada wawancara yang dilakukan di IDeC Telkom. Beberapa diantaranya adalah sebagai Berikut :

1. IT Solution

Solusi teknologi informasi merupakan bagian dari produk komersial Telkom IDeCenter yang ditawarkan dalam bentuk:

- a) Produk-produk software Telkom IDeCenter untuk berbagai berbagai kebutuhan perusahaan dan pemerintahan

- b) Pengembangan software berdasarkan kebutuhan customer yang didukung oleh SDM kompeten dan berpengalaman dalam berbagai proyek pengembangan software
- c) Total solution yang menawarkan solusi menyeluruh kesisteman yang menyangkut solusi software, hardware, dan infrastruktur pendukung.

2. Direct Produk

Merupakan produk-produk Telkom IDeCenter yang dapat langsung dirasakan atau dinikmati tanpa perlu adanya adaptasi, diantaranya adalah:

- a) Pengujian Perangkat baik untuk kepentingan Type Approval (TA) maupun Quality Assurance (QA)
- b) Kalibrasi alat ukur
- c) Dokumen Standar Telekomunikasi

3. Consultancy

Merupakan layanan jasa evxpertise yang meliputi Perencanaan Jaringan, Skenario & Perencanaan Implementasi Produk, IT Solution, Technology Assesment, Mutu, Penyusunan Dokumen Strategis, Perencanaan dan Implementasi Softswitch, Perencanaan dan, Implementasi Video Conference, Perencanaan dan Implementasi TELKOM Worksmart, serta Perencanaan dan Implementasi TELKOM Hotspot.

4. Information Services

Merupakan layanan yang berupa sharing information kepada masyarakat umum tentang perkembangan/trend teknologi dan bisnis informasi yang dituangkan dalam bentuk:

- a) Seminar & Pameran: Executive Technology and Business Session (ETBiS), Apresiasi Nasional Jaringan Akses (ANJA), Techno Pre-Eminence, NGN International Conference & Exhibition.

b) Workshop :

www.telkomidec-media.com (RisTISHOP.com) yang diantaranya memuat :
Artikel tentang Teknologi Telekomunikasi dan Informasi, Berita tentang seputar peristiwa dunia Telekomunikasi, Layanan bagi Customer.

5. Royalty and Integration Fee

Merupakan suatu manfaat komersial yang diperoleh dari hasil pengembangan produk inovasi dan properti intelektual baik secara mandiri maupun bekerjasama dengan mitra, seperti royalty dari pembuatan buku, dan patent. Diantaranya adalah: Layanan Desa Maju / Vinternet, PONDASI/Teman, TELKOM SMS SMTE, ViPho, Smart Card, Buku Ilmiah.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini, pada era yang telah banyak mengalami perubahan serta kemajuan teknologi, segala aspek sangatlah penting dalam lingkungan manusia. Lingkungan yang diciptakan oleh sekelompok manusia menciptakan adalah suatu lingkungan organisasi yang terstruktur sesuai dengan tujuan dari organisasi tersebut. Salah satu contoh dari adanya suatu struktur organisasi yang di jalankan oleh sekelompok orang – orang yang mempunyai tujuan yang sama adalah yang diterapkan pada lingkungan perusahaan yang di jalankan secara sistematis sesuai dengan tujuan organisasi perusahaan tersebut.pada lingkungan perusahaan tersebut. Dijalankannya suatu bentuk organisasi yang terstruktur dan mempunyai tujuan harus diiringi dengan kinerja manusia atau sumber daya didalamnya yang mendukung dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja dari sisi kualitas dan kuantitas yang diraih dari seorang karyawan pada pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh seorang pekerja. Fakta yang terjadi biasanya adalah kinerja karyawan berjalan lurus

dengan kinerja perusahaan itu sendiri. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan baik pula. Dari hasil fakta dan fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan IDeC sendiri bahwa setiap perubahan struktur organisasi setelah RISTI terjadi penurunan kinerja yang dilihat dari penurunan jumlah riset produk dan paten yang didapat oleh IDeC sampai saat ini. Keterangan ini sendiri didapati oleh salah satu manajer yang juga telah mengalami perubahan struktur organisasi tersebut yaitu Bapak Bengris Pasaribu.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap manajer tersebut, didapatkan pula data pada salah satu pengembangan aplikasi yang sedang dijalankan oleh IDeC Telkom sendiri. Aplikasi tersebut adalah Hi City yang didalamnya terdapat beberapa aplikasi perkota yang sedang dikembangkan sampai saat ini. Beberapa kota yang sampai saat ini telah dijalankan secara efektif adalah Hi Bandung, Hi Jogja, Hi Bali serta Hi Lombok. Secara teknis, aplikasi Hi City tersebut dikerjakan oleh beberapa tim dalam pengembangan aplikasi hingga pemasaran aplikasi tersebut. Berikut tabel jumlah dan harapan yang ingin dicapai untuk masing – masing aplikasi tersebut :

Tabel 1.1 Pencapaian Hi City

Aplikasi	Januari – April	Mei - Agustus	September - November	Target Akhir Tahun 2015
Hi Bandung	5332	9753	12892	450.000
Hi Jogja	523	1208	2300	150.000
Hi Bali	2798	6247	7411	200.000
Hi Lombok	892	1639	2398	100.000
Total			25091	900.000

Sumber : Hasil Wawancara dan Olahan Peneliti

Dari hasil data yang didapat diatas, diketahui bahwa target jumlah download yang diharapkan tercapai pada akhir 2015 adalah sebesar 900.000 download hingga 1.000.000 download untuk semua aplikasi Hi City tersebut, walaupun dalam

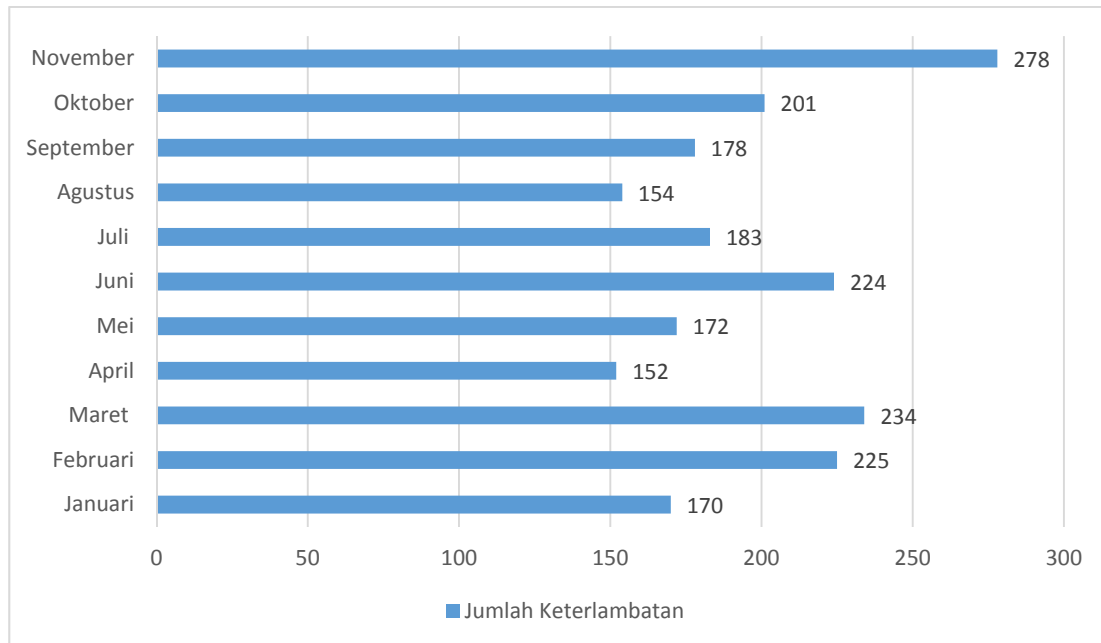
kenyataannya jumlah download yang tercapai hanya sekitar 25,091 download sampai akhir tahun 2015. Tentu ini sangat tidak memuaskan bagi perusahaan sendiri terhadap kinerja mereka sendiri karena mereka pasti dan harus mencapai target yang telah dicanangkan sebelumnya terhadap setiap program kerjanya.

Pada keterangan wawancara yang dilakukan terhadap beliau pula, ditambahkannya bahwa terjadinya penurunan tersebut juga disebabkan kepada kepada motivasi karyawan yang menurun selepas perubahan struktur organisasi dari RISTI ke Telkom RDC hingga IDeC sendiri saat ini. Hal ini juga patut menjadi hal yang digaris bawahi bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan sendiri adalah selain kemampuan karyawan tersebut, motivasi juga menjadi salah satu faktor pada kinerja karyawan dan perusahaan tersebut. Motivasi sendiri dapat diartikan sebagai sebuah dorongan yang dibutuhkan oleh seorang pegawai atau karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang bergantung terhadap apapun motif yang berada didalamnya.

Tinggi-rendahnya motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku karyawan yang mau mengikuti segala aturan yang berlaku dalam perusahaan, serta dapat dianggap mampu mencapai target yang disebabkan kepadanya. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap merugikan perusahaan dengan cara tidak masuk bekerja. Pada penjelasan yang dikemukakan oleh Streers dan Rhodes (Sutrisno, 2014: 81) adalah terdapat terdapat dua faktor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir.

Jika melihat dari sisi kemampuan untuk hadir atau rasa dari seorang karyawan untuk tidak terlambat pada saat bekerja dapat dilihat pada data berikut :

Gambar 1.2 Jumlah Keterlambatan Karyawan Januari – November 2015



Sumber : Wawancara dan Data Olahan Peneliti

Dari data yang didapat tersebut terlihat masih adanya jumlah karyawan yang terlambat yang tertotal di setiap bulannya. Dari data tersebut didapatkan terjadinya fluktuasi akan keterlambatan yang terjadi disetiap bulannya dimana mencapai titik tertinggi di bulan November sebesar 278 dan yang terendah pada bulan april yaitu sebesar 152. Besaran yang dimana keterlambatan mencapai level diatas seratus tiap bulannya menampakan bahwa keterlambatan kerja dari para karyawan masih tinggi. Ini mengindikasikan masih ada karyawan yang masih mempunyai rasa yang tidak merasa termotivasi pada perusahaan tersebut. Lalu penulis berinisiatif untuk melakukan suatu wawancara kecil atau *Pilot Study* dalam memperkuat fenomena motivasi karyawan yang terjadi yang langsung diuji ke beberapa karyawan di lingkungan *Innovatin and Design Center* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Responden yang digunakan adalah sebesar 15 orang karyawan secara acak di beberapa divisi IDEc tersebut. Dari hasil wawancara ke beberapa karywana tersebut mereka

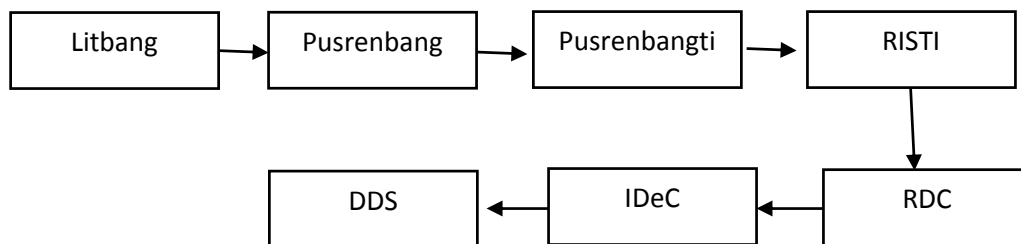
mengiyakan penurunan motivasi tersebut yang lebih dikarenakan kepada aspek penempatan kerja yang kurang tepat serta target kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pemikiran yang mereka miliki.

Salah satu faktor dalam peningkatan kinerja selain motivasi karyawan yang baik adalah struktur organisasi itu sendiri. Tentunya, dengan adanya suatu struktur organisasi yang baik tidak lain adalah ingin menciptakan lingkungan organisasi atau lingkungan yang dimiliki perusahaan yang dapat menunjang jalannya suatu pekerjaan di lingkungan tersebut, serta dapat dijadikan suatu panutan bagi para karyawan yang berada di lingkungan organisasi ataupun perusahaan tersebut. Seiring dengan perkembangan dan tuntutan yang diinginkan organisasi atau perusahaan, hal – hal yang telah dijelaskan tersebut tentunya bertujuan untuk menciptakan suatu lingkungan yang dapat meningkatkan performa dari para karyawan demi untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan dan tujuan organisasi perusahaan yang telah disepakati bersama.

Menurut Robbins (2003:214) menyatakan struktur organisasi adalah suatu sistem perintah berantai yang digambarkan dalam bentuk grafis dengan menggunakan tabel atau bagan organisasi. Menurut Ivancevich dalam Fianda, Djahmur dan Muhammad Faisal (2014) “*Struktur organisasi merupakan rancangan dari pemimpin organisasi sehingga mampu menentukan harapan-harapan mengenai apa yang akan dilakukan individu-individu dan kelompok-kelompok tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi*”. Jika sistem tersebut berjalan sebagaimana mestinya, maka rantai organisasi atau rantai perintah dalam organisasi tersebut akan menghasilkan hasil yang terbaik yang sesuai dengan tujuan perusahaan itu sendiri. Namun, menurut Mintzberg dalam Atty Juniarti (2009) struktur organisasi dapat mendorong perusahaan kearah yang baik tapi juga dapat menghambat perkembangan organisasi itu sendiri. Hal ini lah yang menjadi alasan penulis ingin mengangkat suatu fenomena yang terjadi pada sektor struktur organisasi yang khususnya berkaitan dengan perubahan yang terjadi pada

struktur organisasi itu sendiri yang pada kali ini objek yang penulis angkat adalah *Innovation and Design Center* PT. Telekomunikasi Indonesia. Hal ini menjadi menarik bagi penulis karena *Innovation and Design Center* (IDeC) telah melakukan perubahan struktur organisasi yang cukup sering dalam periode 23 tahun terakhir dengan waktu dan periode yang tak menentu antar satu perubahan dengan perubahan lainnya. Tercatat berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu manajer di lingkungan IDeC yaitu Bapak Bengris Pasaribu dikatakan bahwa dalam periode 1992 hingga 2015 telah terjadi perubahan struktur organisasi IDeC sebanyak 7 kali dengan rincian adalah sebagai berikut :

Gambar 1.3 **Gambaran Perubahan Struktur Organisasi IDeC (1992 – 2015)**



Sumber : Wawancara manajer IDeC Telkom

Dalam keterangan yang didapat dari wawancara tersebut didapatkan bahwa perubahan struktur organisasi yang terjadi di IDeC dilandasi oleh beberapa alasan mendasar seperti penyesuaian mereka dengan lingkungan dan perkembangan teknologi, penyesuaian dengan keinginan konsumen yang dituju serta pasar yang di tuju, dan juga tidak lain adalah peningkatan kinerja itu sendiri yang tentu diinginkan oleh perusahaan baik dari segi organisasi ataupun output yang didapat oleh perusahaan itu sendiri.

Diawal pembuatannya saat masih berbentuk badan Litbang Telkom, Hingga berubah nama menjadi Pusrenbangti, badan tersebut bersifat non-profit serta hanya berlandaskan bahwa lembaga tersebut hanya menjadi badan yang melakukan riset bagi

PT Telkom sendiri untuk produk- produknya. Saat berubah menjadi RISTI, lembaga ini mulai memikirkan bagaimana cara mendapatkan profit yang diinginkan dari produk yang dihasilkan yang outputnya juga bagi PT Telkom sendiri. Pada periode RISTI yang menurut keterangan Bapak Bengris tersebut merupakan masa – masa keemasan bagi IDeC pada saat itu, karena selain banyak riset produk dan paten yang dihasilkan dari Riset RISTI, selain itu juga nama IDeC juga dipandang sebagai salah satu badan riset telekomunikasi terbaik di Indonesia yang di ketahui juga pada kurun waktu RISTI ada yaitu tahun 1996 – 2006, perkembangan Teknologi Telekomunikasi dan Informasi memang sedang besar, atau dalam istilah yang RISTI pakai saat itu bahwa indsutri Telekomunikasi tengah mengalami *Take – Off*, Jelas Bapak Bengris. Ditambahkan beliau pula aada saat itu RISTI juga mendapatkan kerjasama dengan salah satu perusahaan Riset di Amerika Serikat karena performa RISTI pada saat itu yang cukup baik dalam hal pengembangan produk serta riset produk. Selain itu, karyawan yang terlibat pada aktifitas di RISTI sering diundang pada seminar telekomunikasi nasional maupun internasional yang tidak jarang mereka yang menjadi pembicaranya.

Setelah era RISTI selesai pada tahun 2006, lembaga riset yang dikembangkan PT Telkom ini berganti nama menjadi Telkom RDC. Menurut keterangan Bapak Bengris pula, perubahan ini didasarkan pada pembuatan image baru perusahaan yang ingin lepas dari bayang –bayang RISTI, dilandasi juga dengan pergantian pemimpin di internal perusahaan. Selain itu, alasan lainnya karena ingin lebih berfokus kajian Teknologi yang ingin dikembangkan lebig oleh Telkom RDC sendiri, selain juga peningkatan performa yang juga menjadi alasan utama walaupun pada masa RISTI, performa yang didapat memang baik. Setelah dari masa Telkom RDC yang juga cukup lama, perubahan pun kembali terjadi dimana pada awal tahun 2015 pada saat itulah IDeC muncul. Perubahan menjadi IDeC menurut Bapak Bengris didasarkan kepada keinginan IDeC ingin mengembangkan pada sektor design produk karena mereka berkaca pada keinginan konsumen yang pada saat melihat produk dari sisi bentuk atau tampilan design produk tersebut, selain juga didasari pada penurunan performa yang

terjadi pada masa Telkom RDC. Pada masa Telkom RDC penurunan tersebut terasa karena jumlah paten atau riset produk yang didapatkan tidak sebanding pada masa RISTI masih menjadi nama dari badan riset ini. Penurunan inilah yang menjadi hal yang patut dicermati dari perubahan struktur organisasi yang tujuannya adalah peningkatan performa yang pada kenyataannya penurunan lah yang terjadi pada masa perubahan setelah RISTI, penurunan performa tersebut juga yang membuat .

Hasil dari beberapa penelitian yang telah di lakukan sebelumnya didapati bahwa, penelitian yang dilakukan Atty Tri Juniarti (2009) membuktikan struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun, tidak sebesar variabel lain yang ada di penelitiannya yang tidak dibahas pada penelitian ini. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Gamahendra *et al* (2014) membuktikan bahwa struktur organisasi mempunyai pengaruh signifikan baik simultan ataupun parsial terhadap efektivitas organisasi yang didalamnya termasuk kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan. Dengan hasil tersebut, lebih banyak membuktikan bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, walau ada salah satu penelitian yang membuktikan bahwa struktur organisasi berpengaruh namun besarnya tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan dibanding variabel lain dalam penelitiannya. Hal ini perlu di garis bawahi dan perlunya dilakukan penelitian lebih dalam.

Dari hasil analisis dan fenomena – fenomena yang terjadi dan telah dipaparkan sebelumnya, serta berlandaskan penelitian terdahulu, maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul ***“Pengaruh Struktur Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Innovation and Design Center (IDeC) PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.”***

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya, didapati masalah bahwa perubahan struktur organisasi yang beberapa kali terjadi tersebut membuat kinerja karyawan di IDeC PT Telkom menurun ditandai dengan hasil produk dan riset produk yang menurun keterangan salah satu manajernya yaitu Bapak Bengris serta jumlah download pada salah produk – produk aplikasi yang dihasilkan tersebut tidak mencapai target yang semestinya. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan mengalami penurunan level motivasi selepas perubahan dari RISTI ke Telkom RDC hingga IDeC sendiri saat ini. Hal ini juga patut menjadi hal yang dapat dipermasalahkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan sendiri adalah selain kemampuan karyawan tersebut, motivasi juga menjadi salah satu faktor pada kinerja karyawan dan perusahaan tersebut (Mangkunegara, 2013:67).

1.4 Pertanyaan Penelitian

Dari beberapa penelitian serta fakta yang didapat bahwa struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, ini didasari pada alasan perubahan struktur organisasi IDeC Telkom yaitu pada peningkatan kinerja karyawan. Walau pada fakta yang terjadi adalah perubahan struktur tersebut membuat kinerja menjadi menurun dibanding dengan sebelumnya. Dengan demikian maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kondisi struktur organisasi yang terdapat pada *Innovation and Design Center* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. ?
2. Bagaimanakah kondisi motivasi yang terdapat pada *Innovation and Design Center* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.?
3. Bagaimanakah kondisi kinerja karyawan yang terdapat pada *Innovation and Design Center* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. ?

4. Adakah terdapat pengaruh yang terdapat pada struktur organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di *Innovation and Design Center (IDeC)* PT. Telekomunikasi Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, didapatkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui kondisi struktur organisasi yang terdapat pada *Innovation and Design Center* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
2. Mengetahui kondisi motivasi yang terdapat pada *Innovation and Design Center* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
3. Mengetahui kondisi kinerja karyawan yang terdapat pada *Innovation and Design Center* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.
4. Mengetahui bagaimanakah pengaruh struktur organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada *Innovation and Design Center* PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dan manfaat dari penelitian yang dilakukan ini akan mengetahui sebesar apakah pengaruh yang terdapat pada struktur organisasi yang beberapa kali terjadi perubahan pada IDeC Telkom dan motivasi karyawan terhadap kinerja perusahaan tersebut. Penelitian ini mencoba mengulik lebih dalam sebenarnya apakah yang menjadi variabel penting pada struktur organisasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengalami tren penurunan di setiap perubahan struktur yang terjadi di lingkungan IDeC Telkom sendiri. Manfaat bagi IDeC (*Innovation and Design Center*) sendiri adalah mereka dapat mengetahui hal apa yang perlu menjadi landasan

serta titik fokus ketika perubahan struktur organisasi kembali terjadi agar penurunan kinerja yang terjadi tidak terulang kembali di kemudian harinya dan dapat diatasi.

Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai referensi bagi penelitian lanjutan yang sama atau mempunyai variabel yang sejenis dan dapat dilanjutkan untuk terus menggali lebih dalam bagaimanakah pengaruh struktur organisasi baik terhadap kinerja maupun variabel lainnya bergantung pada fenomena yang terjadi.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup yang terdapat pada penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini menggunakan Variabel struktur organisasi, motivasi, serta kinerja karyawan yang hasilnya dapat menjadi acuan dalam peningkatan kinerja karyawan bila terjadi perubahan struktur organisasi kembali. Penelitian ini menggunakan sampel pada karyawan di *Innovation and Design Center* PT. Telekomunikasi Indonesia. Hal ini didasarkan pada fenomena yang terjadi di ruang lingkup perusahaan tersebut
2. Perusahaan : *Innovation and Design Center* (IDeC), PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk, Jln. Gegerkalong Hilir, No. 47, Bandung. No. Telp : (022) 4574784
3. Waktu penelitian : Penelitian ini dilakukan selama 7 bulan, di mulai pada bulan September 2015 hingga ditargetkan selesai pada bulan Maret 2016.

1.8 Sistematika penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang latarbelakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat dari penelitian yang penulis buat dan paparkan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Membahas tentang tinjauan pustaka peneliti dan acuan teori yang digunakan peneliti dalam meneliti. Didalamnya juga memaparkan tentang penelitian terdahulu dan hipotesis awal yang dibuat peneliti dalam penelitian ini.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang metode penelitian, dan teknik analisis seperti apa yang digunakan dalam penelitian ini dalam mengukur tingkat pengaruh antar variabel tersebut.

BAB 4 HASIL PENELITIAN

Pembahasan yang ada didalam bab ini adalah tentang hasil pengujian yang telah dilakukan dan bagaimana hasil yang didapat apakah berpengaruh atau pun tidak berpengaruh antar variabel yang di uji tersebut.

BAB 5 PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian serta saran yang di berikan peneliti kepada pembaca maupun perusahaan dari hasil penelitian ini.