

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Perusahaan

PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”.

Dalam upaya bertransformasi menjadi digital telecommunication company, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi legacy yang sudah ada sebelumnya.

TelkomGroup adalah satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. TelkomGroup melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap 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. TelkomGroup juga menyediakan berbagai layanan 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.

Sebagai perusahaan telekomunikasi, TelkomGroup terus mengupayakan inovasi di sektor-sektor selain telekomunikasi, serta membangun sinergi di antara seluruh produk, layanan dan solusi, dari bisnis legacy sampai *New Wave Business*. Untuk meningkatkan business value, pada tahun 2012 TelkomGroup mengubah portofolio bisnisnya menjadi TIMES (*Telecommunication, Information, Media Edutainment & Service*) Untuk menjalankan portofolio bisnisnya, TelkomGroup memiliki empat anak perusahaan, yakni PT. Telekomunikasi Indonesia Selular (Telkomsel), PT. Telekomunikasi Indonesia International (Telin), PT. Telkom Metra dan PT. Daya Mitra Telekomunikasi (Mitratel).

Witel Purwokerto merupakan unit organisasi Telkom yang berada dibawah kendali Telkom regional IV, yang berperan sebagai unit operasional yang memiliki fokus penyelenggaraan sales dan layanan bagi pelanggan pada *segmen personal, enterprise, government* dan *wireless broadband*. Witel Purwokerto merupakan eks karesidenan banyumas yang terdiri atas empat kabupaten yaitu Banyumas, Purbalingga, Banjarnegara dan Cilacap dan terbagi menjadi tiga Kandatel yaitu Purbalingga, Banjarnegara dan Cilacap. Pada tahun 2019 Witel Purwokerto menduduki ranking pertama diantara witel lain di Telkom Regional IV dengan revenue pada segmen consumer sebesar 179,1 milyar yang tumbuh sebesar 31% dari tahun lalu.

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

#### **Visi**

Menjadi *digital telco* pilihan utama untuk memajukan masyarakat

#### **Misi**

- a. Mempercepat pembangunan infrastruktur dan *platform* digital cerdas yang berkelanjutan, ekonomis, dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat
- b. Mengembangkan talenta digital unggulan yang membantu mendorong kemampuan digital dan tingkat adopsi digital bangsa
- c. Mengorkestrasi ekosistem digital untuk memberikan pengalaman digital pelanggan terbaik

### 1.1.3 Lambang Objek Penelitian

Lambang adalah salah satu factor paling penting dalam mendirikan sebuah organisasi maupun perusahaan. Lambang dapat disimpulkan sebagai identitas sebuah perusahaan, dimana lambang diciptakan sebagai pembeda dan mempunyai filosofi visi misi perusahaan.



**Gambar 1. 1 Logo Telkom Indonesia**

Sumber : [www.telkom.co.id](http://www.telkom.co.id)

Filosofi warna yang mendasari logo baru Telkom antara lain, adalah merah, putih, hitam dan abu-abu, yang menggantikan warna dasar logo sebelumnya yaitu warna biru dan kuning. Namun tetap dengan model yang sama yaitu telapak tangan dan lingkaran. Arti warna pada logo Telkom, yaitu:

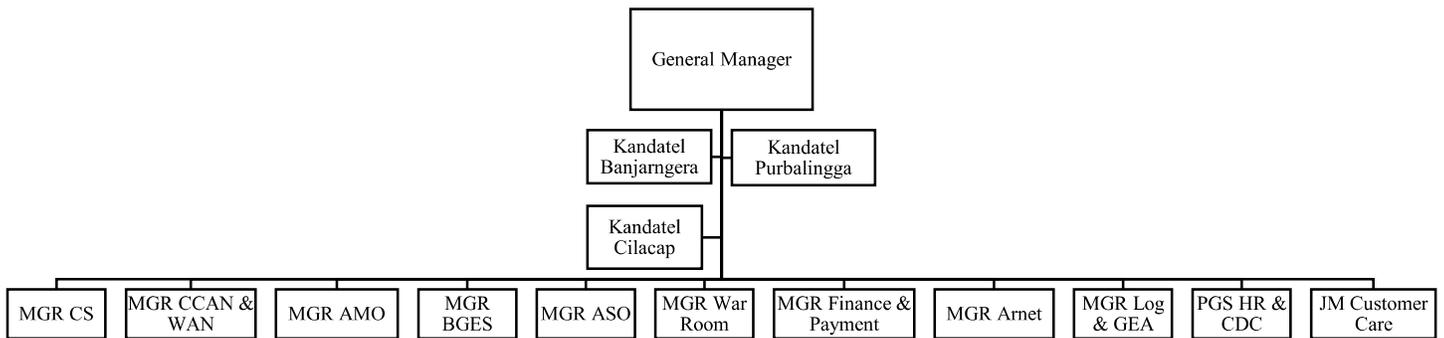
- a. Warna Merah, memiliki arti berani, cinta, energi dan ulet. Warna merah mencerminkan spirit Telkom yang selalu optimis dalam menghadapi tantangan dan perusahaan.
- b. Warna putih, memiliki arti suci, damai, cahaya, dan bersatu. Warna putih mencerminkan spirit Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.
- c. Warna hitam, merupakan warna dasar kemauan keras.
- d. Warna abu-abu, merupakan warna transisi yang melambangkan teknologi.

Logo Telkom di atas mengacu pada filosofi Telkom Corporate, yaitu *Always The Best*. Yang mengacu pada sebuah keyakinan dasar untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap dasar untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan senantiasa memperbaiki hal-hal yang biasa menjadi sebuah kondisi yang lebih baik.

### 1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan antara bagian serta posisi yang berada pada suatu perusahaan dalam menjalankan operasional untuk dapat tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan. Berikut adalah bagan struktur perusahaan PT Telkom Purwokerto : Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan susunan antara bagian serta posisi yang berada pada suatu perusahaan dalam menjalankan operasional untuk dapat tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan. Berikut adalah bagan struktur perusahaan PT Telkom Purwokerto :



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Perusahaan**

Sumber : HR Telkom Purwokerto

PT Telkom Witel Purwokerto dipimpin oleh seorang general manager yang bertugas sebagai penanggung jawab dan pemimpin dalam suatu perusahaan. General Manager dibantu oleh 11 divisi diantaranya adalah :

- Kandatel bertugas sebagai koodinasi di tiap daerah untuk membantu GM dalam mengatasi permasalahan di daerah tertentu. Di Telkom Witel Purwokerto kandatel berada di Kabupaten Cilacap, Purbalingga dan Banjarnegara yang masing-masingnya mengatur dan mengawasi daerah tersebut.
- Manager Customer Service bertugas mencari pelanggan baru untuk menggunakan produk Telkom seperti indihome dan Wifi.id.
- Manager CCAN & AN bertugas menerima gangguan dari pelanggan vip, perusahaan dan pemerintahan apabila terjadi masalah pada jaringan yang terpasang

- d. Manager Access Maintenance Operation bertugas menjaga jaringan di tiap daerah dan membuat jaringan baru ditiap daerah.
- e. Manager BGES bertugas menerima keluhan dari pelanggan lama dan mencari pelanggan baru untuk lingkup yang lebih besar seperti perusahaan dan pemerintahan.
- f. Manager Access Area (ASO) bertugas menerima gangguan dari pelanggan biasa apabila terjadi masalah pada jaringan di daerah.
- g. Manager War & Room bertugas untuk menilai terkait performansi dari tiap unit yang berada di Witel Purwokerto.
- h. Manager Finance & Junior Manager Billing Collection bertugas mengelola penyelenggaraan sistem keuangan perusahaan, operasional dukungan seluruh unit telkom dan melayani pelanggan yang telat bayar
- i. Manager ARNET (Area) bertugas menjaga jaringan backbound dan melakukan perbaikan apabila terjadi gangguan pada jaringan utama.
- j. Manager Logistic & General Support bertugas sebagai pengadaan barang di Telkom Witel purwokerto seperti pengadaan mobil operasional, perawatan sarana,prasarana dan sistem keamanannya.
- k. Manager Human Resources & Community Development Center bertugas sebagai pengelola kebutuhan karyawan seperti program pensiun, pengembangan karir, cuti karyawan kesehatan karyawan dan melakukan program CSR perusahaan.
- l. Manager Customer Care bertugas sebagai melayani keluhan dari konsumen pada produk Telkom yang digunakan khususnya wifi.id dan indihome.

#### **1.1.5 Produk dan Layanan**

Saat ini TelkomGroup mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen lainnya.

Berikut penjelasan portofolio bisnis TelkomGroup:

##### **a. Mobile**

Portofolio ini menawarkan produk mobile voice, SMS dan value added service,serta mobile broadband. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak,Telkomsel, dengan merk Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

##### **b. Fixed**

Portofolio ini memberikan layanan fixed service, meliputi fixed voice, fixed broadband, termasuk Wi-Fi dan emerging wireless technology lainnya, dengan brand IndiHome.

**c. Wholesale & International**

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, network service, Wi-Fi, VAS, hubbing data center dan content platform, data dan internet, dan solution.

**d. Network Infrastructure**

Produk yang ditawarkan meliputi network service, satelit, infrastruktur dan tower.

**e. Enterprise Digital**

Terdiri dari layanan information and communication technology platform service dan smart enabler platform service.

**f. Consumer Digital**

Terdiri dari media dan edutainment service, seperti e-commerce (blanja.com), video/TV dan mobile based digital service. Selain itu, kami juga menawarkan digital life service seperti digital life style (Langit Musik dan VideoMax), digital payment seperti TCASH, digital advertising and analytics seperti bisnis digital advertising dan solusi mobile banking serta enterprise digital service yang menawarkan layanan Internet of Things (IoT).

**1.2 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan bisnis di era modern ini semakin berkembang. Banyak perusahaan bermunculan, baik perusahaan BUMN maupun perusahaan swasta. Perusahaan BUMN memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Perusahaan BUMN harus selalu berkembang dan berinovasi agar mendapat keuntungan dan bisa bertanding dengan pasar internasional. PT Telekomunikasi Indonesia merupakan salah satu perusahaan BUMN di Indonesia harus memperhatikan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang unggul akan berpengaruh pada kinerja yang optimal dan hasil yang dicapai akan sesuai dengan tujuan suatu perusahaan. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau

perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif) dan Sumber Daya Manusia merupakan penggerak organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam perusahaan. Untuk menciptakan keuntungan perusahaan agar dapat bersaing dengan pasar dan mencapai tujuan suatu perusahaan maka di butuhkan kinerja karyawan yang unggul. Kinerja karyawan adalah suatu pencapaian seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaannya baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif. Menurut Sedarmayanti (2017:285-286) kinerja adalah sesuatu yang dapat diobservasi secara aktual atas karyawan yang mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang sesuai, agar tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2018:181) kinerja adalah hasil dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang diukur melalui kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia dibentuk agar bekerja dengan senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya guna meningkatkan kinerja karyawan dan menjadikan kinerja perusahaan juga akan meningkat. Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia diberikan fasilitas dan kenyamanan dalam bekerja, dengan memberikan kebebasan bagi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia untuk dapat bekerja kapan saja dan dimana saja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HR PT Telkom Purwokerto Itulah salah satu cara perusahaan membuat karyawannya senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya, PT Telkom Purwokerto juga akan meningkatkan kinerja perusahaan pada produk digital dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi karyawannya seperti menekankan disiplin kerja, menaikan jabatan, memberikan *reward* dan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawannya. PT Telkom Purwokerto memiliki 40 karyawan organik dan dibantu oleh karyawan *outsourcing* dan anak perusahaan yang berada didalamnya. Karyawan yang berada di Witel Purwokerto tersebar di empat wilayah diantaranya adalah Kabupaten Banyumas, Cilacap, Purbalingga dan Banjarnegara. Mereka tersebar untuk menangani berbagai keluhan konsumen dan mengatasi berbagai gangguan jaringan di tiap daerahnya.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Telkom Purwokerto peneliti telah melakukan pra-penelitian berupa menyebarkan kuisioner terhadap 10 karyawan senior

PT Telkom Purwokerto, dengan mengukur tingkat performansi dan tingkat Urgensi yang bertujuan untuk mengetahui adanya masalah antara pelaksanaan dan tingkat kepentingannya. Skala yang diberikan adalah 1-10 agar responden lebih leluasa dalam memilih nilai yang akan diberikan dan responden dapat memilih nilai 1 apabila tingkat performansi atau tingkat Urgensi sangat rendah/buruk dan nilai 10 apabila tingkat performansi atau tingkat Urgensi sangat tinggi/baik.

**TABEL 1. 1**  
**DATA RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN PT TELKOM**  
**PURWOKERTO**

Pertanyaan	Tingkat Performansi										%	Tingkat Urgensi										%				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
Melakukan pekerjaan dengan tanggung jawabnya						1		2	3	4	89%											1	2	2	5	91%
Melakukan pekerjaan dengan produktif						1	1	2	2	4	87%											2	4	4		88%
Mendapat fasilitas sesuai dengan pekerjaannya								5	3	2	87%											4	2	4		90%

*(Bersambung)*

(Sambungan)

Memiliki hubungan baik antar karyawan								1	2	4	3	89%									2	3	5	93%					
Hadir ke kantor dengan tepat waktu								1	1	2	3	3	85%	1								1				3	3	2	78%
<b>Rata-Rata</b>												<b>87%</b>	<b>Rata-Rata</b>												<b>88%</b>				

Sumber: Olahan Data peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan telah terlaksana sesuai pandangan karyawan sebesar 87% sedangkan tingkat urgensi atas kinerja karyawan menurut pandangan karyawan sebesar 88%. Kehadiran waktu adalah yang paling rendah dengan presentase sebanyak 85% pada tingkat performa dan 78% pada tingkat Urgensi, dikarenakan karyawan Telkom dapat bekerja kapan saja dan dimana saja sesuai dengan kebutuhan bagi tiap karyawan dan perusahaannya. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa PT Telkom Purwokerto memiliki kinerja karyawan yang cukup baik atas persepsi karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap terus unggul dan berkualitas maka perusahaan harus melakukan pengembangan karir bagi para karyawannya.

PT Telkom Purwokerto juga telah memberikan penilaian bagi para karyawannya pada kinerja dalam periode 2017 hingga 2019 sebagai berikut :

**TABEL 1.2**  
**DATA SASARAN KINERJA INDIVIDU (SKI) KARYAWAN PT TELKOM PURWOKERTO TAHUN 2017-2019**

Tahun SKI	Nilai SKI					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	
2017		8	23			31
2018		9	26			35
2019		15	22			37

Sumber : Arsip Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa pencapaian pegawai pada tiga tahun terakhir ini belum ada yang mencapai nilai P1 (istimewa), rata-rata pegawainya mendapat nilai P3 (baik) dan maksimal pencapaiannya pada range P2 (baik sekali). Sehingga perusahaan harus melakukan adanya suatu perubahan agar pegawainya dapat meningkatkan kualitasnya dan dapat mencapai nilai P1 (istimewa).

Pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu didukung oleh perusahaan dalam disiplin kerja untuk karyawannya. Menurut Hasibuan (2014:194), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya dan meningkatkan kinerjanya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

PT Telkom Purwokerto sangat memperhatikan kedisiplinan para karyawan, karena apabila disiplin kerja para karyawan meningkat maka kinerja perusahaan akan meningkat begitu pula sebaliknya apabila karyawan mempunyai tingkat disiplin yang rendah maka kinerja perusahaan akan menurun. Kedisiplinan yang diterapkan di Telkom mempunyai banyak kriteria salah satunya adalah kehadiran para karyawannya. Untuk mengetahui kehadiran seorang karyawan perusahaan sudah tidak menggunakan cara lama dengan menggunakan absensi fisik, melainkan bisa dengan menggunakan sosial media atau secara digital.

Berikut adalah lampiran data ketidakhadiran pada bulan Juni – Agustus 2020:

**TABEL 1. 3**

**DATA KETIDAKHADIRAN KARYAWAN PT TELKOM PURWOKERTO**

<b>NO</b>	<b>BULAN</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran</b>	<b>Persentase</b>
1	Juni 2020	43	4	0,37%
2	Juli 2020	43	5	0,44%
3	Agustus 2020	43	3	0,29 %

*Sumber: Arsip HR perusahaan (2020)*

Dari tabel 1.4 diketahui bahwa keterlambatan pada PT Telkom Purwokerto pada bulan Juni 2020 hingga Agustus 2020 yang didapat dari Human Resources PT Telkom Purwokerto masih berada dibawah 1%, menandakan masih baik untuk tingkat kehadiran karyawan. Dapat dilihat dari tabel 1.4 karyawan yang tidak hadir pada bulan Juni sebanyak empat orang, dibulan Juli mengalami kenaikan sebanyak lima orang dan dibulan Agustus sebanyak tiga orang. Dapat disimpulkan bahwa walaupun para karyawannya dapat bekerja dirumah atau diluar kantor namun karyawan dapat memberikan absensi melalui virtual/online.

Peneliti telah melakukan Pra penelitian dengan menyebar kuisisioner bagi 10 karyawan organik PT Telkom Purwokerto.

**TABEL 1. 4**  
**DATA TANGGAPAN MENGENAI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT**  
**TELKOM PURWOKERTO**

Pertanyaan	Tingkat Performansi										%	Tingkat Urgensi										%
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Menggunakan waktu dengan maksimal sesuai aturan yang berlaku.					1		1	2	3	3	85%						1	2	1	2	4	86%
Mematuhi aturan yang berlaku dalam bekerja							1	3	2	4	89%							2	2	3	3	87%
Mengerjakan tugas sesuai kewajibannya							1	2	3	4	90%								2	4	4	92%
Mematuhi semua aturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis								4	3	3	89%							1	3	2	4	89%

*(Bersambung)*

(sambungan)

<b>Rata- Rata</b>	<b>88,2%</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>88,5%</b>
-------------------	--------------	------------------	--------------

Sumber : Data Olahan Peneliti(2020)

Dari Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa disiplin kerja dalam perusahaan sudah diterapkan oleh pandangan karyawan sebanyak 88,2% dan tingkat urgensi karyawan sebanyak 88,5%. Dari data tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan Telkom sangat tinggi dalam menyelesaikan tugas namun masih rendah dalam mematuhi aturan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Telkom Purwokerto untuk nilai pengerjaan tugas sesuai kewajibannya sangat tinggi dibanding nilai pada mematuhi aturan perusahaan, oleh karena itu karyawan lebih senang dengan kebutuhannya namun bisa dapat menyelesaikan kewajiban perusahaan.

Selain disiplin kerja, pengembangan karir adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Badriyah (2015:195) pengembangan karir adalah suatu pendekatan formal yang diambil perusahaan bertujuan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat yang dibutuhkan. Menurut Siagian (2014:204) pengembangan karir adalah titik dasar seseorang mulai memasuki suatu organisasi dan mulai bekerja sehingga memiliki rasa ingin meniti karir dalam organisasi tersebut. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik, dimana perusahaan wajib melakukan pengembangan agar karyawan lebih maju dan meningkatkan kinerja bagi para karyawan.

Terkait hal tersebut PT Telkom Purwokerto telah melakukan beberapa hal untuk meningkatkan potensi karyawannya agar meningkatkan kualitas SDM yang unggul ditandai dengan meningkatnya kinerja karyawan. Adapun cara yang digunakan dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui beberapa strategi diantaranya adalah :

- *DNA Strategy* adalah pelatihan yang dilakukan guna menggali lebih banyak informasi terkait dengan berbagai macam produk yang ditawarkan Telkom Group, yang meliputi konten, aplikasi, network, dan device
- *Accelerate Strategy* adalah pelatihan yang fokus pada akuisisi dan penetrasi, dan dalam banyak hal terkait dengan peningkatan proses bisnis

- *Empower Strategy* adalah jenis pengembangan kompetensi yang berhubungan dengan peningkatan penjualan, pemberdayaan manusia, serta saluran pengiriman.
- *Lateral strategy* adalah jenis pelatihan yang mengarah kepada community marketing dan many to many marketing.

Peneliti telah melakukan Pra penelitian dengan menyebarkan kuisioner bagi 10 karyawan senior PT Telkom Purwokerto.

**TABEL 1. 5**  
**DATA TANGGAPAN MENGENAI PENGEMBANGAN KARIR**  
**KARYAWAN PT TELKOM PURWOKERTO**

Pertanyaan	Tingkat Performansi											Tingkat Urgensi										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	%	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	%
Mendapat perlakuan yang adil dalam meningkatkan karir dalam bekerja.						2	1	3	2	2	81%						1	1	3	3	2	84%
Pimpinan memberikan informasi yang sama tentang pengembangan karir untuk seluruh karyawan PT Telkom witel purwokerto						1	2	2	3	2	83%							2	2	3	3	87%
Dapat mengakses informasi peluang promosi secara mudah					1		4	2	1	2	80%							3	2	2	3	86%

(Bersambung)



### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana kinerja karyawan PT Telkom Purwokerto?
- b. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Telkom Purwokerto?
- c. Bagaimana pengembangan karir bagi karyawan PT Telkom Purwokerto?
- d. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Purwokerto baik secara parsial maupun simultan?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT Telkom Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan PT Telkom Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir karyawan PT Telkom Purwokerto.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Purwokerto baik secara parsial maupun simultan.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan umum dalam bidang sumber daya manusia, terutama mengenai disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, agar bermanfaat bagi organisasi tempat karyawan bekerja.

- b. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam menerapkan disiplin kerja dan pengembangan karir pada peningkatan kinerja karyawan agar organisasi dapat terus berkembang ke arah positif.

#### **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Periode penelitian ini dimulai dari bulan Juli s.d Januari 2021. Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Purwokerto.

#### **1.7 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui gambaran secara umum tentang penelitian yang dilakukan, penulis menyusun sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi dan hal apa saja yang akan dibahas pada setiap bab. Berikut sistematika penulisan pada penelitian ini:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Menjelaskan mengenai objek studi penelitian, fenomena latar belakang penelitian, perumusan masalah, manfaat, tujuan dan ruang lingkup pada penelitian yang dilakukan secara umum dan ringkas agar sesuai dan tepat dengan isi penelitian ini.

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

Menjelaskan mengenai penelitian terdahulu dan teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan teori-teori mengenai disiplin kerja sebagai penopang yang berguna untuk memecahkan permasalahan, sehingga akan terbentuk kerangka pemikiran yang akan mengantarkan pada kesimpulan penelitian.

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

Mendeskripsikan mengenai pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjelaskan ataupun menjawab masalah penelitian yang meliputi penjelasan mengenai jenis penelitian, tahapan penelitian, populasi dan sampel, cara pengumpulan data, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai permasalahan yang diangkat dalam penelitian, yaitu analisis mengenai pengaruh disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Purwokerto.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Telkom Purwokerto.