

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. Telkom Akses merupakan anak perusahaan PT. Telkom Indonesia, Tbk. Menjadi anak perusahaan PT. Telkom Indonesia, Tbk yang berdiri sejak tanggal 12 Desember 2012. PT. Telkom Akses memiliki expertise secara end to end dalam value chain mulai tahap perencanaan, pembangunan hingga operasi dan pemeliharaan di bidang telekomunikasi.

Organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya PT. Telkom Akses Medan. Karyawan dituntut memiliki disiplin, kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu dinilai dari seberapa tinggi stakeholders (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan stakeholder itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks ini lah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya (Hakim, 2011).

Penelitian yang akan dilakukan di PT. Telkom Akses Medan dipilih dengan pertimbangan yang matang karena perusahaan ini menduduki posisi perusahaan dominan dalam layanan penyediaan infrastruktur akses telekomunikasi di Indonesia. Dimana disiplin merupakan kunci keberhasilan yang harus dimiliki perusahaan dalam pelayanan jasa untuk meningkatkan kepuasan kepala stakeholders (pihak yang menerima layanan).

Berikut tabel yang menunjukkan bahwa terjadi keterlambatan signifikan dalam tingkat disiplin kehadiran karyawan selama beberapa bulan terakhir:

Tabel 1.1

Data Kehadiran Karyawan PT. Telkom Akses Medan Juni 2023 - Desember 2023					
Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	%	Tepat Waktu	%
Jun-23	63	45	71,43	18	28,57
Jul-23	63	48	76,19	15	23,81
Aug-23	63	49	77,78	14	22,22
Sep-23	63	49	77,78	14	22,22
Oct-23	63	48	76,19	15	23,81
Nov-23	63	48	76,19	15	23,81
Dec-23	63	53	84,13	10	15,87

(Sumber : Data Primer Laporan Kehadiran Karyawan)

Pada tabel di atas, terlihat kurangnya disiplin kehadiran pada karyawan dari Juni 2023 hingga Desember 2023. Pada bulan Juni 2023, tingkat keterlambatan karyawan mencapai 71,43%. Selanjutnya, pada bulan Juli 2023, tercatat tingkat keterlambatan sebesar 76,19%, yang diikuti oleh peningkatan menjadi 77,78% pada bulan Agustus 2023 dan September 2023 kemudian mengalami sedikit penurunan pada bulan Oktober 2023, November 2023 di 76,19%. Dan mencapai puncaknya pada bulan Desember dengan tingkat keterlambatan mencapai 84,13%. Perkembangan ini menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga disiplin karyawan selama periode tersebut dan di periode selanjutnya.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Kartono, 2015). Untuk mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shofiudin, Achmad (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran sebagai moderator, memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi sejauh mana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan temuan penelitian Munawaroh, Nadiatul (2021), menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Telkom Akses Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dianggap berpengaruh dengan peningkatan disiplin kerja pada karyawan, antara lain :

1. Sikap kepemimpinan di dalam perusahaan masih perlu diperhatikan karena masih belum maksimal, dalam mengarahkan dan mengevaluasi kedisiplinan karyawan
2. Pengawasan terhadap karyawan memiliki beberapa masalah, seperti kurangnya sistem pengukuran kinerja yang efektif terhadap karyawan.
3. Budaya organisasi yang tidak memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan sehingga motivasi dan semangat kerja menurun dan berdampak pada disiplin kerja
4. Kurangnya penekanan pada disiplin kerja dalam perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap kewajiban mereka, dan hal ini dapat merugikan produktivitas kinerja.

1.5 Pembatasan Masalah

Agar penelitian terfokus pada suatu permasalahan serta cakupan penelitian tidak terlalu luas, maka peneliti menetapkan pembatasan masalah yang akan diteliti. Adapun masalah yang akan diteliti adalah :

1. Penelitian ini menggunakan Kepemimpinan dan Pengawasan sebagai variabel independen, Disiplin Kerja sebagai variabel dependen dan Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi.
2. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan telekomunikasi di kota Medan yaitu PT. Telkom Akses Medan, Jl. Gaharu, No. 1 Medan.
3. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dan jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer.
4. Peneliti menggunakan uji *measurement model* dan *structural model* pada variabel penelitian yaitu hasil dari kuesioner staff PT. Telkom Akses Medan Jl. Gaharu, No.1 Medan, dan uji moderasi yang dilakukan dengan metode uji moderator.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT.Telkom Akses Medan?
2. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pada PT.Telkom Akses Medan ?
3. Apakah Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap DisiplinKerja pada PT. Telkom Akses Medan ?
4. Apakah Budaya Organisasi dapat memoderasi pengaruh Kepemimpinanterhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Akses Medan?
5. Apakah Budaya Organisasi dapat memoderasi pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Akses Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadapDisiplin Kerja pada PT. Telkom Akses Medan
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengawasan terhadap DisiplinKerja pada PT. Telkom Akses Medan
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Akses Medan
- d. Untuk menguji dan menganalisis kemampuan Budaya Organisasi memoderasi hubungan antara Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja padaPT. Telkom Akses Medan
- e. Untuk menguji dan menganalisis kemampuan Budaya Organisasi memoderasi hubungan antara Pengawasan dengan Disiplin Kerja pada PT.Telkom Akses Medan. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan dalam pengembangan teori mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengaplikasikan variabel- variabel penelitian ini untuk membantu meningkatkan disiplin kerja daripada karyawan perusahaan agar tepat dalam pengambilan keputusan dan kebijakan- kebijakan yang terkait serta sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi, memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan studi kepustakaan dan data tambahan untuk dapat memperkaya penelitian ilmiah dalam bidang disiplin karyawan.

d. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi tambahan dan referensi di bidang disiplin kerja sehingga dapat lebih bermanfaat untuk penelitian selanjutnya di masa yang akan datang.