

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Salah satu aspek terpenting yang mendukung dan memegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan perusahaan dalam melakukan proses produksinya ialah aspek sumber daya manusia. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan.

Pertelekomunikasian merupakan industri jasa yang mendayagunakan kemampuan untuk mendukung semua sektor pembangunan, tidak hanya dari segi kuantitas tetapi juga dari segi kualitas pelayanan. PT. Industri Telekomunikasi Indonesia atau PT. INTI (Persero) adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara

(BUMN) yang berada di bawah Pengelola Industri Telekomunikasi Strategis (PITS) yang bergerak dalam bidang peralatan telekomunikasi.

Sejak berkembangnya tren konvergensi antara teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (IT), PT INTI (Industri Telekomunikasi Indonesia) telah melakukan perubahan orientasi bisnis dari yang semula berbasis *pure manufacture* menjadi sebuah industri yang berbasis solusi kesisteman, khususnya dalam bidang sistem infokom dan integrasi teknologi. PT Inti (Industri Telekomunikasi Indonesia) berpusat di Bandung dengan 695 orang karyawan tetap (Data Maret 2009), dan telah berkiprah dalam bisnis telekomunikasi selama 35 tahun.

Serangkaian tahapan restrukturisasi yang telah dilakukan, PT Inti kini memantapkan langkah transformasi mendasar dari kompetensi berbasis manufaktur ke *engineering solution*. Hal ini akan membentuk PT Inti menjadi semakin adaptif terhadap kemajuan teknologi dan karakteristik serta perilaku pasar.

Dari pengalaman panjang PT Inti sebagai pendukung utama penyediaan infrastruktur telekomunikasi nasional dan dengan kompetensi sumberdaya manusia yang terus diarahkan sesuai proses transformasi tersebut. Saat ini PT Inti bertekad untuk menjadi mitra terpercaya di bidang penyediaan jasa profesional dan solusi total yang fokus pada *Infocom System & Technology Integration* (ISTI).

Sesuai dengan tujuan perusahaan di PT. INTI (Persero) untuk mewujudkan peningkatan penyelenggaraan serta mutu pelayanan jasa telekomunikasi bagi masyarakat dalam arti yang seluas-luasnya, maka dalam melaksanakan pelayanan

kepada masyarakat dan menjamin kelancaran komunikasi diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas. Hal ini dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan professional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Perusahaan dapat berkembang sesuai dengan keinginan perusahaan, salah satu caranya dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan, karena prestasi kerja merupakan tolak ukur bagi maju atau mundurnya perusahaan tersebut. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya sikap kerja (Hasibuan, 2005:94).

Sikap kerja merupakan pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau pekerjaan (Robbins and Judge, 2008:92). Setelah peneliti melakukan observasi pada tanggal 3 Januari 2011 masih terdapat karyawan yang bersikap santai, sebagian karyawan tidak

melaksanakan pekerjaannya pada saat jam kerja, masih ada karyawan yang belum datang pada jam kerja yang telah ditentukan, mengobrol saat jam kerja, sehingga dapat menurunkan kecenderungan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan data dari staf penilaian prestasi kerja karyawan, seluruhnya karyawan bagian MSDM ada 70 karyawan, dan yang dinilai hanya 65 karyawan tetap, selain itu sisanya 5 belum mendapat penilaian karena masih karyawan magang. Data prestasi kerja karyawan yang dimiliki bagian MSDM hanya ada mulai tahun 2006 sampai 2008, data tahun 2009 tidak ada dan data tahun 2010 masih dalam proses. Dari 65 karyawan tersebut 54 karyawan mengalami penurunan prestasi kerja dan hanya 10 karyawan yang prestasi kerjanya meningkat, serta satu karyawan prestasi kerjanya stabil atau tetap. Dari data tersebut dapat dikatakan terdapat bahwa sikap kerja yang rendah untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dapat menunjukkan adanya penurunan prestasi kerja karyawan PT Inti bagian MSDM sesuai dengan tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Laporan Standar Kerja Individual (SKI)
PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung
Tahun 2007 - Tahun 2008

Tahun	Nilai Rata-rata Prestasi Kerja	Keterangan
2007	103.91	Nilai rata-rata prestasi
2008	98.89	kerja menurun.

Sumber: Divisi MSDM PT Inti Bandung

Dari fenomena diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Antara sikap Kerja dengan Prestasi Kerja pada Karyawan pada PT INTI Bandung”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, terdapat beberapa permasalahan diantaranya sikap kerja karyawan yang kurang baik, masih terdapat karyawan yang bersikap santai, sebagian karyawan tidak melaksanakan pekerjaannya pada saat jam kerja, masih ada karyawan yang belum datang pada jam kerja yang telah ditentukan, mengobrol saat jam kerja hal-hal tersebut diatas dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Robbins and Judge, 2008:93).

1. Bagaimana sikap kerja pada karyawan bagian MSDM PT. INTI (Persero) Bandung?
2. Bagaimana prestasi kerja pada karyawan bagian MSDM PT. INTI (Persero) Bandung?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara sikap kerja dan prestasi kerja pada karyawan bagian MSDM PT. INTI (Persero) Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah peneliti untuk:

1. Mengetahui sikap kerja pada karyawan bagian MSDM PT. INTI (Persero) Bandung.
2. Mengetahui prestasi kerja pada karyawan bagian MSDM PT. INTI (Persero) Bandung.
3. Mengetahui hubungan sikap kerja dan prestasi kerja pada karyawan bagian MSDM PT. INTI (Persero) Bandung.

1.4. Asumsi

Penelitian berasumsi bahwa:

1. Sikap kerja dapat terjadi pada siapa saja tidak terkecuali pada karyawan PT. INTI (Persero).
2. Prestasi kerja yang ditunjukkan erat kaitannya dengan sikap kerja.
3. Terdapat hubungan antara sikap kerja dan prestasi kerja.

1.5. Hipotesis Statistik

H₀ : $p = 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sikap kerja dan prestasi kerja pada karyawan.

H_a : $p \neq 0$ Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap kerja dan prestasi kerja pada karyawan.

$$\alpha = 0,05$$

1.6. Metode Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Menurut Azwar (2007:5) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Menurut Sugiyono (2008:57) penelitian korelasional adalah penelitian yang sifatnya menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

1.7. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian dilakukan di PT. INTI (Persero) Bandung.

2. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian MSDM PT. INTI (Persero) Bandung.

3. Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan teknik *simple random sampling* karena pengambilan sampel dalam populasi ini dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi (Sugiyono, 2008:120).