

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk (TELKOM) adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi. PT Telkom menyediakan sarana dan jasa layanan telekomunikasi dan informasi kepada masyarakat luas sampai ke pelosok daerah di seluruh Indonesia. Sejarah PT. Telkom di Indonesia pertama kali berawal dari sebuah badan usaha swasta penyediaan layanan pos dan telegraf yang didirikan kolonial Belanda pada tahun 1882. Pada tahun 1905 pemerintah kolonial Belanda mendirikan perusahaan telekomunikasi sebanyak tiga puluh delapan perusahaan. Kemudian pada tahun 1906 pemerintah Hindia Belanda membentuk suatu jawatan Pos, Telegraf dan Telepon (Post, Telegraph en Telephone Dienst / PTT).

Pada Unit Network Area & IS Operation merupakan unit paling penting di PT.Telekomunikasi Indonesia,di dalam unit dibagi beberapa bagian ada Bagian Transport , IP & IS , dan ada juga CME.

Setiap perusahaan pastinya menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menilai kemampuan karyawan bisa dilihat dari kinerja masing-masing karyawan.Penilaian kinerja merupakan sarana untuk mengetahui/memetakan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan ( Bintoro dan Daryanto, 2017 ). Kinerja pada karyawan sangatlah penting adanya karena dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa jauh karyawan dalam

mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Mangkunegara dalam Eva Amalia & Muhammad Rudiansyah (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pengaruh sosok pemimpin yang mengendalikan roda organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan terutama tingkat Kinerja karyawan. Maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*good governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Perilaku pimpinan dapat diterima baik oleh para bawahan sejauh hal itu mereka pandang sebagai suatu bagian dari peran kepemimpinan yang segera atau suatu sarana bagi sumber kepemimpinan masa depan. Kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya apabila pemimpin dapat menggerakkan bawahannya, secara otomatis tujuan organisasi akan tercapai dan apabila pemimpin tidak dapat menggerakkan bawahannya atau mengatur bawahannya tujuan organisasi tidak tercapai.

Gaya Kepemimpinan ada beberapa gaya kepemimpinan dalam organisasi disini peneliti mengambil Gaya Kepemimpinan Situasional yang kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan yang menyesuaikan dengan situasi / kondisi perusahaan tersebut, Gaya Kepemimpinan Situasional dimana pemimpin selalu menggunakan gaya Otoriter disaat perusahaan mengalami masalah atau sesuatu yang darurat. Tapi juga gaya kepemimpinan Situasional pemimpin dapat menjadi demokratis disaat situasi perusahaan sudah melalui masa kritis. Menurut Wahyudi (2013:123) dalam

Angga Harman Firmansyah ( 2018) mengemukakan perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

Selain Gaya Kepemimpinan Situsional ada juga Motivasi menjadi topik pembahasan yang tidak pernah selesai dibahas pada batasan tertentu. Banyaknya teori motivasi yang berkembang dan terus diteliti oleh para ahli karena tidak hanya hal-hal besar seperti finansial, penghargaan, jabatan dan ketenaran saja yang dapat memotivasi seseorang, bahkan hanya demi memenuhi kebutuhan sehari-hari seseorang pun dapat dianggap sebagai motivasi bagi seseorang untuk bekerja dan memberikan kinerja yang tinggi di tempat ia bekerja. Sebuah motivasi dapat mempengaruhi kinerja yaitu jika faktor-faktor yang menjadi motivasi seorang karyawan dapat terus dipenuhi oleh perusahaan. Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins, dalam Irwansyah (2018) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Masram dan Muah (2017:117) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kondisi kerja kearah yang lebih positif dan dinamis sehingga dapat memberikan keuntungan yang nyata. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Menurut Menurut Handoko dalam Edy ( 2009:75 ), dalam Desy Purnamasari & Muhammad Ilham Alimuddin (2019) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam

sikap positif karyawan terhadap karyawan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kinerja karyawan yang akan kita teliti merupakan salah satu tolak ukur bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kesuksesan sebuah perusahaan biasanya sering diukur dari kinerja karyawan yang optimal. Namun dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan, berbagai asumsi dan harapan lain muncul. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering agak berbeda, perbedaan-perbedaan ini yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja. Menurut Burso (2018:86) penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok akan memberikan kontribusi terhadap kenaikan produktivitas dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung penulis melakukan survei awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang responden atau karyawan Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat.

**Tabel 1. 1**  
**Survey Awal Gaya Kepemimpinan Situasional**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Atasan saya selalu mengawasi apa yang bawahan kerjakan.	8	80%	2	20%
2	Komunikasi antara bawahan dan atasan sangat baik.	3	30%	7	70%
3	Atasan saling memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja.	5	50%	5	50%
4	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan	9	90%	1	10%
5	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif	3	30%	7	70%

Pada Tabel 1.1 menjelaskan berdasarkan wawancara dan survey awal yang dilakukan dengan membagikan kuesioner awal kepada 10 orang karyawan didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Sitasional di Unit Network Area & IS Operation yang dimana dari hasil kuesioner awal dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi antara bawahan dan atasan kurang baik dan juga pimpinan tidak dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif peneliti pun melakukan wawancara kepada 10 karyawan yang dimana sering terjadi kesalah-pahaman dalam penyampaian pekerjaan terhadap atasan yang menjadikan komunikasi yang kurang baik, dan ada juga pimpinan dikarenakan komunikasi tidak baik menyebabkan suasana kerja tidak kondusif yang dimana para karyawan selalu menghindari atasan. Sedangkan menurut Yuki dalam Gunawan (2015:158) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu tidak hanya Gaya kepemimpinan Sitasional yang mempengaruhi kinerja karyawan, Motivasi Kerja juga menjadi salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja . Menurut Danang Sunyoto (2015:192) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang

terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan ( Hapid, A. R. S., 2014 ).

Motivasi kerja . Menurut Danang Sunyoto (2015:192) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

**Tabel 1. 2**  
**Survey Awal Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.	3	30%	7	70%
2	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.	1	10%	9	90%
3	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.	7	70%	3	30%
4	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju	3	30%	7	70%
5	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	6	60%	4	40%

Pada Tabel 1.2 Menjelaskan berdasarkan wawancara dan survey awal yang dilakukan dengan membagikan kuisisioner awal kepada 10 orang karyawan di dapatkan hasil bahwa Motivasi Kerja di Unit Network Area & IS Operation yang dimana hasil dari kuisisioner awal dapat diambil kesimpulan bahwa kurang menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas, perusahaan juga tidak memberikan hadiah bagi karyawan yang berprestasi dan ada juga saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan tidak membuat saya lebih maju. Peneliti pun melakukan wawancara kepada 10 karyawan yang kurangnya peralatan atau *toolkit* untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan

sehingga keterlambatan dalam pekerjaan, kurang memberikan nya prestasi bagi karyawan yang sudah mengabdikan lama tidak adanya perbedaan gaji dengan yang junior dan saran kritik pimpinan sudah tidak dapat membuat karyawan lebih maju dikarenakan komunikasi yang sudah tidak baik dan juga suasana kerja yang sudah tidak kondusif. Sedangkan Motivasi merupakan keinginan, hasrat motor penggerak dalam diri manusia, motivasi berhubungan dengan faktor psikologi manusia yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sedangkan daya dorong yang diluar diri seseorang ditimbulkan oleh pimpinan ( Hapid, A. R. S., 2014 ).

Selain dua faktor diatas , ada pun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan , yaitu Kepuasan Kerja Menurut Handoko (2017 : 193) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.



**Tabel 1. 3**  
**Survey Awal Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan untuk tetap bekerja di perusahaan ini	6	60%	4	40%
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan	7	70%	3	30%
3	Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan	1	10%	9	90%
4	Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan	10	100%	0	0
5	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik	4	40%	6	60%

Pada Tabel 1.3 Menjelaskan berdasarkan wawancara dan survey awal yang dilakukan dengan membagikan kuisisioner awal kepada 10 orang karyawan di dapatkan hasil bahwa Kepuasan Kerja pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat yang dimana hasil dari kuisisioner awal dapat disimpulkan kurang puas nya terhadap tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan dan ada juga pemahaman atasan terhadap pekerjaan kurang baik. Peneliti pun melakukan wawancara terhadap 10 karyawan kurang puas terhadap tunjangan di luar gaji pokok yang berupa uang lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan seharusnya dan ada juga pemahaman atasan kurang baik dikarenakan penyampaian bawahan terhadap atasan kurang baik dan sering terjadi kesalahpahaman. Sedangkan menurut Handoko (2001:193) dalam Oxy Rindiantika Sari Heru Susilo (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan

emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

Selain tiga faktor di atas adapun faktor lain yang dapat muncul pada perusahaan yaitu kinerja karyawan. Menurut ( Ramdhani, 2011:18 ), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan adalah hasil karya baik yang secara kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tupoksi dan tanggungjawab yang dimandatkannya ( Mangkunegara, Dalam Abdul Syukur, Edy Supriyono & Yohana Kus Suparwati (2019) ).

**Tabel 1. 4**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan.	2	20%	8	80%
2	Hasil karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditentukan.	9	90%	1	10%
3	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	10	100%	0	0
4	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	8	80%	2	20%
5	Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	10	100%	0	0

Pada Tabel 1.4 Menjelaskan berdasarkan wawancara dan survey awal yang dilakukan dengan membagikan kuisisioner awal kepada 10 orang karyawan di dapatkan hasil bahwa Kinerja Karyawan pada Unit Network Area & IS Operation

PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat yang dimana hasil kuisioner awal dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang bersangkutan tidak dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan. Peneliti pun melakukan wawancara terhadap 10 karyawan yang dikarenakan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja sering terjadi kesalahpahaman bawahan dengan pimpinan, suasana kerja yang tidak kondusif, kurangnya sarana dan prasarana, sudah kurang termotivasi karyawan dan tunjangan-tunjangan di luar gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan tambahan. Sedangkan menurut Dalam Suparno Eko Widodo, (2015:131), Menurut Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya

Berdasarkan yang sudah dibahas pada latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Network Area & Is Operation Pt.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat masalah yang dapat diidentifikasi, yaitu :

1. Komunikasi antara bawahan dan atasan kurang baik
2. Pimpinan kurang sangat baik dan juga pimpinan kurang menciptakan suasana kerja yang kondusif.
3. Kurang menyediakan nya sarana dan prasarana yang mendukung untuk aktivitas pekerjaan
4. Kurang nya memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi
5. Saran kritik yang diberikan pimpinan kurang membuat karyawan lebih maju
6. Kurang puas nya para karyawan terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan di diluar gaji
7. Kurang nya pemahaman atasan terhadap pekerjaan
8. Karyawan yang bersangkutan tidak dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Situasional pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
2. Bagaimana Motivasi Kerja pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
3. Bagaimana Kepuasan Kerja pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat

5. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Motivasi Kerja secara parsial pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
6. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
7. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada secara parsial Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
8. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
9. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada secara parsial Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
10. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Karyawan secara simultan Melalui Kepuasan Kerja pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
11. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan Melalui Kepuasan Kerja pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data-data dan bahan maupun informasi yang diperlukan terkait dengan perumusan masalah mengenai topic penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Sitasional dan Kepuasan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja karyawan pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan Sitasional pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
2. Untuk Mengetahui Motivasi Kerja pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
3. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
4. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
5. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Sitasional terhadap Motivasi Kerja secara parsial pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat

6. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Sitasional terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
7. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara parsial pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
8. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Sitasional terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
9. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
10. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Sitasional terhadap Kinerja Karyawan secara simultan Melalui Kepuasan Kerja pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat
11. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan Melalui Kepuasan Kerja pada Unit Network Area & IS Operation PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung Barat

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis untuk perusahaan.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan kepada pimpinan dan pihak manajemen dalam meningkatkan Gaya Kepemimpinan Sitasional , motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Penulis

Bagi penulis dalam penelitian ini dapat di artikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan wawasan dalam membuat metode penelitian.

2. Peneliti Lain

Untuk peneliti lain penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan beruga unutupuk dijadikan referensi dalam membuat penelitian yang akan di lakukan oleh peneliti lain

## **1.5 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan pada Plasa Telkom Rajawali Jalan. Rajawali Barat No.101, Kecamatan Andir, Kota Bandung, Jawa Barat 40184



