

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan menjadi perhatian penting dalam perusahaan baik itu perusahaan berskala besar maupun menengah kecil. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan pendapatan perusahaan. Pendapatan perusahaan yang menjadi salah satu indikator kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari peran karyawan atau anggota yang ada didalamnya. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan Kinerja karyawan yang didukung oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang baik sehingga memberikan dampak bagi perusahaan dengan melakukan beberapa cara dan juga strategi untuk mencapai kinerja yang maksimal. Perhatian kepada karyawan yang dilakukan guna mencapai kinerja maksimal.

Kinerja karyawan merupakan capaian karyawan atau sumber daya manusia perusahaan di suatu pekerjaan dan dapat dinilai dalam jangka waktu yang disepakati sesuai dengan ketentuan yang ada pada perusahaan tersebut. Triastuti (2018) menyebutkan kinerja sebagai hasil kerja anggota perusahaan pada waktu tertentu apakah sudah memenuhi penilaian seperti standar kerja, target/sasaran maupun kriteria sesuai dengan kesepakatan bersama sebelumnya. Kinerja karyawan dapat diukur dan diketahui oleh perusahaan melalui serangkaian penilaian sehingga manajer yang mengurus tentang sumber daya manusia dapat melakukan beberapa kebijakan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

Meningkatnya kinerja karyawan dapat terjadi karena adanya faktor faktor yang mendukung seperti motivasi kerja. Makna dari motivasi kerja yaitu dorongan dari seseorang kepada orang lain untuk mempengaruhi psikologis seseorang baik dari keinginan maupun perlakuan agar melakukan tujuan yang telah disepakati dengan tenaga, waktu dan keterampilan yang dimiliki.

Mangkunegara (2011) menyebutkan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tempat kerja tersebut.

Kinerja karyawan juga didukung dengan disiplin kerja pada karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran sikap dan perilaku karyawan baik dalam mentaati aturan dan norma yang telah diatur dan disepakati bersama. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dalam mematuhi dan norma yang berlaku. Hasibuan (2012) menjelaskan Disiplin merupakan kesediaan karyawan secara sadar dalam mentaati seluruh aturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja diperlukan seluruh karyawan agar setiap karyawan mengerti apa yang perlu mereka kerjakan dan batas waktu yang harus mereka laksanakan dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugas secara tepat waktu dan efisiensi kerja sehingga tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

Faktor lain yang menjadi pendukung kinerja karyawan yaitu Kompensasi (Edison, dkk. 2017.) Kompensasi dalam artian hasil yang didapatkan oleh anggota perusahaan sebagai timbal balik atas apa yang telah dikerjakan pada perusahaan tersebut. Kompensasi adalah “segala bentuk timbal balik dari perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan untuk kepentingan pekerjaan. Karyawan memberikan apa saja yang menjadi kebutuhan bagi perusahaan baik itu kekutan, pemikiran dan ilmu yang mereka miliki. Hal tersebut menjadi pegangan bagi karyawan yang dimiliki sehingga menjadi dasar mereka ketika meminta haknya sebagai karyawan” (Wilson Bangun, 2012). Dengan tenaga maupun pengetahuan atau pemikiran dari seorang karyawan yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan tertentu maka karyawan dapat menuntut hak kompensasi atas kontribusi yang ia berikan kepada perusahaan.

Edison, dkk. (2017) menjelaskan kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi yang sifatnya normatif dan kebijakan. Kompensasi normatif yaitu kompensasi minimal yang diterima karyawan berupa gaji maupun upah

(tunjangan tetap, gaji pokok) dan bentuk kompensasi lain seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya keagamaan. Selain itu, kompensasi juga bersifat kebijakan yaitu semua yang diterima atas dasar suatu kebijakan maupun pertimbangan khusus. Contohnya seperti uang makan dan atau uang transport, bonus harian maupun mingguan, tunjangan cuti, dll.

PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dibidang pelayanan jasa teknologi informasi dan komunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia dengan strategi bisnis dan operasional yang mengacu pada kepuasan pelanggan. Perusahaan ini memiliki beberapa kantor yang tersebar hampir seluruh wilayah Indonesia termasuk di Kota Surakarta yang beralamat di Jl. Mayor Kusmanto No.1 , Kedung Lumbu , Kec.Pasarkliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah. PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Pusat Surakarta memiliki karyawan yang turut andil dalam menjalankan kegiatan pelayanan perusahaan baik itu manajer atas, manajer menengah maupun bawah semua melaksanakan tugas sesuai dengan visi misi perusahaan dalam memberikan kepuasan pelayanan kepada pelanggan.

Hasil pengamatan awal pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) memiliki kinerja yang cukup baik. Hal ini dilihat kondisi karyawan yang berada di lapangan memiliki semangat kerja yang baik dalam memberikan pelayanan jasa baik itu kepada calon pelanggan maupun kegiatan maintenance pelayanan kepada pelanggan sehingga memberikan kepuasan bagi pelanggan. Hal itu terjadi karena motivasi yang diberikan baik dari atasan kepada bawahan maupun sesama karyawan perusahaan. Motivasi yang diberikan berupa semangat kerja kepada karyawan dan kondisi lingkungan yang memberikan kenyamanan bagi karyawan. Di sisi lain, Disiplin kerja juga ditanamkan pada karyawan baik itu dalam pelaksanaan kegiatan maupun penyelesaian tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan dituntut untuk dapat tepat waktu dan menyelesaikan tugasnya secara tuntas.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan berupa kompensasi. Kompensasi yang

diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja karyawan berupa gaji atau upah, tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan hari tua dan tunjangan lain) serta asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarga dalam memberikan rasa aman pada saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas, peneliti tergerak untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Pusat Surakarta”

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil rumusan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijabarkan diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Adapun penelitian ini disusun diharapkan sebagai pengetahuan baru serta acuan dalam memahami faktor faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi sebagai pengaruh dari kinerja karyawan secara umum kepada pembaca dan terkhusus bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. Manfaat praktis

Dalam penulisan penelitian ini memberikan manfaat bagi instansi PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Pusat Surakarta dalam mengetahui seberapa jauh kinerja karyawan perusahaan dengan faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut serta menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk mempermudah serta memberikan gambaran mengenai penelitian ini, dengan sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi variabel operasional dan metode analisis data

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai pengujian data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran