

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan baik dari pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Untuk melaksanakan tujuan perusahaan tersebut maka perusahaan menggunakan faktor-faktor produksi yaitu alam, modal, skill, tenaga kerja dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena seluruh proses kegiatan perusahaan melibatkan tenaga kerja. Sumber daya teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Pentingnya peranan sumberdaya manusia ini disebabkan antara lain karena perubahan pandangan terhadap karyawan yang dahulunya hanya dianggap sebagai karyawan yang cenderung sering ditekan untuk bekerja lebih efisien dan efektif, tetapi pada saat ini karyawan lebih dikenal sebagai *partner* untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Kinerja merupakan pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya[1]. Dari pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang diberlakukan perusahaan maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Maka dari itu penetapan standar diperlukan untuk mengetahui kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Namun untuk mewujudkan kinerja karyawan

yang tinggi tidaklah mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul pada saat perusahaan mampu menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan mereka serta mengeluarkan ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Maka diperlukanlah cara-cara untuk menggerakkan karyawan misalnya dengan pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi yang intensif, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Salah satu alat yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan[2]. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (berupa gaji, upah, dan upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan)[2]. Pemberian kompensasi bukan hanya untuk menguntungkan para karyawan tetapi juga perusahaan akan merasa puas telah dapat memberikan hak para karyawan. Dengan begitu pemberian kompensasi tidak hanya berdasarkan atas asas adil dan layak saja namun juga adanya ketepatan waktu. Ketepatan waktu artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik[2]. Perusahaan memahami bahwa balas jasa yang dipergunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda.

Selain pemberian kompensasi, perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Motivasi sebagai bentuk dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang[3]. Motivasi menjadi semakin penting bagi para pemimpin untuk membagikan pekerjaan

kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu dan terampil tetapi yang terpenting adalah bagaimana karyawan berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan melakukannya dengan giat.

Selain faktor kompensasi dan motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan. lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik[3].

PT Telkom Akses Medan (PTTA) merupakan anak perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PT Telkom Akses Medan (PTTA) bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Kehadiran PT Telkom Akses Medan (PTTA) diharapkan akan mendorong pertumbuhan jaringan akses *broadband* di Indonesia. Selain instalasi jaringan akses *broadband*, layanan lain yang diberikan adalah *network terminal equipment* (NTE), serta jasa pengelolaan operasi dan pemeliharaan (*O&M operation & maintenance*) jaringan akses *broadband*.

Berdasarkan wawancara dengan HRD bahwa kompensasi PT Telkom Akses Medan telah diberikan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Namun untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana PT Telkom Akses Medan memberikan kompensasi pada karyawannya maka peneliti melakukan survey dengan membagikan kuesioner pra penelitian kepada 10 karyawan.

**Tabel 1 .1 Data Pra Penelitian Kompensasi**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah tunjangan yang diterima sesuai dengan hasil kerja anda?	8	2
2	Apakah insentif yang diterima sesuai dengan hasil kerja anda?	6	4
3	Apakah gaji yang diberikan telah sesuai dengan hasil kerja anda?	8	2
4	Apakah kompensasi dibayarkan selalu tepat waktu?	8	2

Sumber : kuesioner pra penelitian kompensasi

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 2 karyawan menyatakan pemberian tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja. Terdapat 4 karyawan yang menyatakan insentif yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja. Terdapat 2 karyawan yang menyatakan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja. Dan terdapat 2 karyawan yang menyatakan kompensasi tidak dibayarkan tepat waktu.

Dalam hal memotivasi karyawan, PT Telkom Akses Medan telah melakukan banyak upaya. Bentuk motivasi yang telah dilakukan perusahaan yaitu mengadakan seminar motivasi dengan mendatangkan motivator untuk berbagi inspirasi, usulanpromosi jabatan, kenaikan status menjadi pegawai tetap dan juga terdapat pemberian *reward* berupa finansial dan penghargaan (cinderamata).

Selain pemberian penghargaan (*reward*), perlu diketahui bahwa kinerja karyawan tidak selalu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang searah dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, tetapi dipengaruhi juga dengan diberlakukannya cara yang berlawanan dengan kebutuhan dan keinginan karyawan yaitu sanksi (*punishment*)[12]. Hukuman yang diberikan perusahaan berdasarkan pada tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Perusahaan menetapkan berbagai macam sanksi mulai dari surat peringatan, diberi denda, penundaan promosi jabatan hingga pembuatan surat pengunduran diri. Bagi karyawan yang melakukan kesalahan ringan, sanksi pertama yang diberikan perusahaan memberikan sanksi tertulis berupa surat peringatan (SP). Bila kesalahan terus berulang, akan ada surat peringatan ke-2 dan surat peringatan ke-3 atau surat peringatan terakhir sebelum akhirnya terjadi

pemutusan hubungan kerja (PHK). Bagi karyawan yang melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan, sanksi yang diberikan adalah berupa denda. Denda yang dikenakan dapat dibayarkan berupa uang atau barang sesuai dengan kesepakatan. Denda itu dapat dibayarkan melalui pemotongan gaji atau karyawan membayarkannya langsung kepada unit *asset*. Bagi karyawan yang melakukan kesalahan berupa penurunan prestasi dalam bekerja, penurunan semangat untuk bekerja, tanggung jawab atas tugas yang rendah dan lain-lain, sanksi yang diberikan berupa penundaan promosi jabatan. Bagi karyawan yang melakukan kesalahan berat seperti: melakukan pencurian, penipuan, membocorkan rahasia perusahaan dll, maka sanksi yang diberikan perusahaan berupa pembuatan surat pengunduran diri.

Dalam hal lingkungan kerja, Pada awal berdirinya PT Telkom Akses Medan yaitu tahun 2012, PT Telkom Akses Medan merekrut para karyawan pertama dan kedua berasal dari SMK Telkom. Kemudian pada rekrutmen ketiga dan seterusnya, PT Telkom Akses Medan mulai membuka rekrutmen untuk umum yang menerima pelamar dari latar belakang pendidikan sarjana. Karyawan dengan latar belakang SMK yang masih berusia mudabanyak yang bekerja sampai sekarang dengan menduduki jabatan penting.

**Tabel 1 .2 Data Pra Penelitian Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Apakah peralatan/perlengkapan yang disediakan perusahaan sudah memadai?	2	8
2	Apakah kondisi penerangan atau pencahayaan sudah sesuai untuk mendukung aktivitas anda?	8	2
3	Apakah hubungan anda dengan atasan dan bawahan berjalan dengan baik?	7	3

Sumber : kuesioner pra penelitian lingkungan kerja.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 8 karyawan yang menyatakan peralatan/perlengkapan yang disediakan perusahaan tidak memadai. Terdapat 2 karyawan yang menyatakan kondisi penerangan atau pencahayaan tidak mendukung

aktivitas kerja. Dan terdapat 3 karyawan yang menyatakan hubungan antara atasan dan bawahan tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Akses Medan”**.

### 1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan?.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan?.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan?.
4. Apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan?.

### 1.3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel terikat (Y) adalah :  
Y : Kinerja karyawan.
2. Variabel bebas (X) terdiri dari :  
X1 : Kompensasi.  
X2 : Motivasi.  
X3 : Lingkungan kerja.
3. Objek penelitian : PT Telkom Akses Medan.
4. Tahun penelitian : 2018.

### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Akses Medan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

#### **1. Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan memperkaya Ilmu Manajemen tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai upaya pengaplikasian teori-teori dengan melihat keadaan yang sebenarnya dilapangan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.

#### **2. Praktis**

Sebagai sumbangan pemikiran dan sumber informasi atau masukan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan sumber daya manusia tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan memberikan efek positif bagi karyawan untuk memajukan perusahaan.

### **1.6. Originalitas Penelitian**

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Hesti Maheswari dan Lulu Rehande Lutvy dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5”[4]. Terdapat beberapa perbedaan dengan penelitiannya antara lain :

1. Variable bebas pada penelitian terdahulu adalah kompensasi (X1) dan motivasi (X2). Penulis menambahkan lingkungan kerja (X3) alasan peneliti menambahkan lingkungan kerja karena lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik[3].

2. Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada PT Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5. Penulis melakukan penelitian pada PT Telkom Akses Medan.
3. Peneliti terdahulu melakukan Penelitian pada tahun 2015. Penulis melakukan penelitian pada tahun 2018.



UNIVERSITAS  
MIKROSKIL