

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan dan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Peningkatan di lingkungan kerja, pemberian kompensasi kerja yang rutin dan adil sesuai performa karyawan, dan pemberian kompensasi yang baik, dapat menjadi tolak ukur perusahaan sebagai upaya peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan.

organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pelanggan, peningkatan kualitas produk dan jasa, dan meningkatkan kinerja organisasi.¹ Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang bagus dan terampil, tetapi juga mengharapkan karyawannya dapat bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor manusian atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang

¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers, 2004 Hlm.11

tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar perusahaan.

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kemajuan organisasi/perusahaan tergantung pada SDM yang dimiliki jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami penurunan. Hal ini perlu diperhatikan dan apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut.

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia. PT Telekomunikasi Indoseia (Persero) Palembang merupakan perusahaan bidang informasi dan komunikasi yang berlokasi di Jalan Kapten A. Rivai No. 20 Palembang Sumatera Selatan. Karena di setiap perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, begitu juga dengan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang sebagai perusahaan penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

PT Telekomunikasi Palembang memiliki sumber daya manusia yang berkomitmen kuat dan berkinerja unggul sehingga mampu menjadi mesin pendorong pertumbuhan kinerja perusahaan. Hal ini merupakan hasil dari pengelolaan dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif serta dukungan penuh manajemen Telkom menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang menyenangkan.

PT Telekomunikasi Palembang juga memiliki kinerja yang terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia lewat Global 2.000 : wordl best employers 2017.Masuknya PT Telkom dalam Global word membuktikan akan komitmennya dalam pengelolaan sumber daya manusia sekaligus menjadi bukti akan kinerja perusahaan dalam merelalisasikan upaya penciptaan pekerja-pekerja yang profesional.Hal ini menjadi kebanggan karena PT TELKOM masuk dalam peringkat ke 44 dari 2000 perusahaan terbaik di dunia yang tersebar di 58 negara.

Dan sebagai salah satu perusahaan dengan pengelolaan sumber daya terbaik di dunia keberhasilan ini dalam mengimlementasikan pengelolaan sumber daya manusia diantaranya manajemen perekrutan, pengembangan potensi sumber daya manusia serta inovasi yang dilakukan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas para karyawan.

PT Telekomunikasi Indonesia (persero) kembali mendapatkan penghargaan bergengsi sebagai “best company to work in asia 2018.penghargaan tersebut diberikan karena Telkom dinilai memberikan

kenyamanan bagi karyawan dalam meniti karir. Dengan adanya penghargaan ini saya ingin tau bagaimana cara Telkom memotivasi karyawan untuk terus berapresiasi dalam kemajuan perusahaan. Telkom juga menjadi bagian dari 2000 perusahaan terbaik dalam pengelolaan karyawan. Pencapaian ini menjadi salah satu motivasi untuk terus berinovasi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung produktifitas serta kemajuan perusahaan.

Salah satu cara untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik ialah dengan selalu memberikan motivasi kerja, motivasi kerja adalah dorongan kepada masyarakat untuk melaksanakan pekerjaannya dengan adanya dorongan berupa motivasi kepada karyawan maka akan menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karena meskipun kemampuan dari pegawai maksimal, jika tidak motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tidak akan berjalan sebagaimana yang telah diharapkan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil kerja yang tinggi.²

²Danang Surnyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS. 2012 Hlm

Selain faktor motivasi perusahaan juga harus mempertimbang pemberian Kompensasi. Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.³ Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Oleh sebab itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara nasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan. Dengan demikian, apabila memandang kompensasi tidak memadai maka dapat menyebabkan kinerja karyawan turun.

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan karyawan sebagai asset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat dan hal ini, lingkungan kerja sangat mempengaruhi pekerjaan karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan psikis yang diterima karyawan saat menjalankan tugasnya. Maka untuk itu lingkungan kerja yang kondusif perlu diwujudkan sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan kinerjanya

³Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2009 Hlm 183

meningkat. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan.⁴

Lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.⁵ Lingkungan kerja baik dan bersih, mendapatkan cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreatifitas.⁶

Tabel 1.1

***Research gap* motivasi terhadap kinerja karyawan**

	Hasil penelitian	Penelitian
pengaruh motivasi	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1.Octaviana dan Arifiantoro (2011)

⁴Ike Kusdiyah Rahmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV Andi Offset, 2007, Hlm. 142

⁵Serdamayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* (3rd ed) Bandung : CV.Mandar Maju. 2001 Hlm 20

⁶Nitisemito, Alex S.. *Manajemen Personalia, BPEE*, Yogyakarta, 1996. Hlm 68

terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan	2. Yuli Suwati (2013)
---------------------------------	--	------------------------------

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Winda Novelya Sinaga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

***Research gap* Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil penelitian	Penelitian
Pengaruh kompensasi	Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	1. Dhermawan (2012)
terhadap kinerja karyawan	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	2. Windi Aprilia Mufti dan Gunasti (2012)

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Dhermawan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windi Aprilia yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Research gap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

	Hasil penelitian	Penelitian
Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	1. Aji Tri Budianto (2012)
	Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	2. Dwi Agung Nugroho (2012)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Aji Tri Budianto menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang?

C. Batasan Masalah

Di dalam penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas maka penelitian ini di batasi hanya pada pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penulisan ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Palembang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini :

1. Secara teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi yang membaca maupun bagi peneliti sendiri serta mampu memberikan sumbangan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

- b) bagi Penulis

Memberi manfaat berupa pemahaman mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan serta memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di program Studi Ekonomi Islam.

F. Sitematika Penulisan

Menjelaskan Bab I Pendahuluan, diantaranya latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Menjelaskan Bab II Landasan teori, diantaranya kinerja, motivasi kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Menjelaskan Bab III Metodologi penelitian, diantaranya setting penelitian, desain penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Menjelaskan Bab IV Pembahasan dan hasil, diantaranya hasil analisis deskriptif, hasil analisis inferensial.

Menjelaskan Bab V Simpulan dan saran