

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Efektifitas suatu perusahaan tergantung dari berbagai faktor salah satunya yaitu aspek manusia. Keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan tidak lepas dari aspek manusia tersebut, sehingga menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen. McGregor dengan teori X-nya menjelaskan bahwa sesungguhnya manusia mempunyai kecenderungan untuk menjadi pemalas, kurang bergairah dalam berusaha maupun untuk melaksanakan suatu pekerjaan (dalam Reksohardiprodjo dan Handoko, 2000). Penjelasan tersebut cukup kuat untuk menjelaskan kelemahan-kelemahan manusia sehingga diperlukan suatu sistem kontrol yang dapat meminimalisir sisi negatif manusia.

Di dalam sebuah perusahaan setiap individu mempunyai status sosial yang berbeda-beda, baik itu jenjang pendidikan, keyakinan maupun sikap dari karyawan. Tentu saja ini menjadikan suatu tantangan bagi perusahaan dalam menghadapi status sosial yang dimiliki karyawannya. Dalam menghadapinya, pemimpin di dalam perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang di

perlu untuk memberdayakan para karyawannya (Sumber Daya Manusia) agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam memberdayakan karyawan, salah satunya seperti pemberian dalam upah yang biasa kita sebut dengan kompensasi dan motivasi yang sering diartikan sebagai pendorong perilaku individu untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari dimana yang seharusnya diberikan perusahaan kepada karyawannya, variabel kompensasi dan motivasi tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada prestasi kerja karyawannya.

Kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada karyawan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah mereka berikan untuk perusahaan atau organisasi (dalam Notoatmodjo, 2009). Kompensasi dapat dijadikan sebagai timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, timbal balik biasanya diberikan seperti gaji dan bonus, tunjangan, pemberian uang, pemberian material dan fasilitas yang merupakan bentuk penghargaan atas tugas yang telah diselesaikan dengan baik kepada karyawannya di perusahaan tempat bekerja mereka. Kompensasi yang diberikan harus adil dan sama dengan perusahaan lainnya agar karyawan yang bekerja dapat puas dan dapat berdampak bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja atau prestasi.

Kompensasi yang diberikan harus secara layak dan adil atas jasa para karyawan Telkom dari perusahaannya dalam mencapai sebuah tujuan. Pada prinsipnya kompensasi dapat dijadikan sebagai kebutuhan bagi para karyawan Telkom dimana setiap karyawan memiliki hak yang sama dengan karyawan yang lain. Salah satu aspek yang paling sensitif di dalam perusahaan atau dunia kerja merupakan kompensasi dapat membuat para karyawannya merasa puas bekerja di perusahaan Telkom yang akan berdampak pada karyawan dalam meningkatkan kinerja ataupun prestasi kerja karyawan Telkom. Perusahaan yang baik dilihat dari bagaimana perusahaan itu dapat mensejahterahkan para karyawannya, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam perusahaan Telkom.

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi dijadikan sebagai pendorong perilaku karyawan dalam menciptakan kegairahan kerja dan memenuhi kebutuhan karyawan sehari-hari (dalam Sutrisno, 2009). Motivasi juga dapat dijadikan sebagai pemberian daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja karyawan Telkom, agar para karyawan Telkom dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya para karyawan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja atau prestasi karyawan Telkom agar lebih baik dari yang sebelumnya.

Karyawan akan rela dan selalu berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan Telkom yang dipengaruhi oleh kemampuan dalam usaha para karyawan

Telkom serta memuaskan dan tercapainya beberapa kebutuhan karyawannya. Motivasi diberikan perusahaan kepada karyawan agar mereka selalu puas bekerja sehingga berdampak dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja. Motivasi juga sangat sensitif dalam pencapaian tujuan perusahaan Telkom karena motivasi merupakan dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya agar mereka selalu bersemangat dalam sehingga tujuan perusahaan Telkom dapat tercapai.

Salah satu perusahaan yang selalu menjaga kualitas Sumber Daya Manusia yakni PT. Telkom (Persero) Metro merupakan perusahaan BUMN yang bergerak pada telekomunikasi yang mempunyai karyawan yang cukup banyak, sehingga kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan Telkom dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana akan berdampak pada prestasi karyawan Telkom sehingga visi dan misi perusahaan Telkom dapat terlaksana. Dapat dilihat berdasarkan visi utamanya perusahaan Telkom adalah “sebagai perusahaan yang unggul dalam penyelenggara *Telecommunication, Information, Media, Edutainment and Services* (TIMES) dikawasan regional” yang mengharuskan untuk selalu mengoptimalkan kinerja bagi setiap karyawannya, dan untuk berdasarkan misinya yaitu menyediakan layanan *Telecommunication, Information, Media, Edutainment and Services* (TIMES) yang berkualitas dengan harga yang kompetitif dan menjadikan model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

Perusahaan Telkom dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan harus selalu profesional dalam melaksanakan semua tugas yang telah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, dengan kreativitas penuh keberanian, komitmen dalam kerja sama dalam meningkatkan suatu kinerja bagi setiap karyawan. Berdasarkan situasi tersebut, para karyawan harus selalu dapat beradaptasi dalam setiap kondisi yang akan dilakukan. Karena terkadang setiap karyawan ingin melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan, sehingga dapat berdampak dalam meningkatkan kinerja atau prestasinya yang jauh dari visi dan misi yang telah di buat perusahaan atau organisasi.

Sistem kompensasi yang adil serta pemberian motivasi bagi setiap karyawan sangat penting sekali dalam menghadapi tuntutan yang sering dialami oleh setiap karyawan dan perusahaan Telkom. Untuk mengimbangi tuntutan tersebut, perusahaan akan memberikan pembinaan dan pelatihan bagi setiap karyawannya. Dalam penelitian untuk variabel kompensasi didukung oleh Mudayen (2010) bahwa dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk variabel motivasi dapat didukung oleh Umi Kalsum (2008) yang hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien determinan sebesar 0.92 atau 92%, artinya jika motivasi meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.

Dalam penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi yang baik dapat membuat karyawan puas bekerja sehingga akan berdampak dalam meningkatkan kinerja atau prestasi. Ini merupakan suatu hal yang positif dan dapat meningkatkan potensi bagi karyawan PT. Telkom (Persero) Metro untuk terus-menerus menjaga kualitas kinerja karyawannya agar dapat selalu bersaing secara global dengan perusahaan lainnya. Dalam situasi tersebut, maka penulis menarik kesimpulan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom (Persero) Metro)”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak prestasi kerja karyawan Telkom?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak prestasi kerja karyawan Telkom?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak prestasi kerja karyawan Telkom?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak prestasi kerja karyawan Telkom.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak prestasi kerja karyawan Telkom.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak prestasi kerja karyawan Telkom.

D. Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan dalam penelitian ini:

1. Aspek teoritis
 - 1) Dapat memberikan sumbangan dari suatu perkiraan atau pikiran spekulasi tertentu ke arah data yang akan diterangkan.
 - 2) Dapat melihat hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna dalam menjelaskan dan meramalkan fenomena yang terdapat di perusahaan Telkom.
2. Aspek praktis
 - 1) Diharapkan dalam hasil penelitian ini dapat memperluas pemahaman karyawan tentang pola pikir dan perilaku yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan dalam menumbuhkan sebuah kinerja dengan motivasi dan kompensasi demi menunjang suatu kepuasan dalam kerja sehingga mempermudah karyawan berprestasi.