

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM), merupakan sumber daya yang memegang peranan sangat penting dibandingkan sumber daya lainnya. Mengapa dikatakan memegang peranan yang penting dalam organisasi hal ini karena SDM faktor yang memberikan kontribusi paling dominan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat dicapai dengan meningkatkan potensi sumber daya manusia. Semakin tinggi kualitas potensi sumber daya manusia, semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kualitas potensi SDM, maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki SDM tersebut. Dimilikinya SDM yang berkualitas diharapkan. Agar organisasi dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhi, antara lain motivasi yang dimiliki tenaga kerja kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja, termasuk kepemimpinan dalam organisasi.

(SDM), merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, perorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pangabean, 2018:5).

Menurut pendapat Bohlarander (2018), (SDM), merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya. Menurut pendapat Hasibuan (2016),(SDM), adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut pendapat Kasmir (2016:3),(SDM), merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah kualitas SDM yang dimiliki jumlah yang dimiliki harus proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia.

Menurut pendapat Sumarso (2017:4),(SDM), memiliki dua arti yang berbeda di antaranya adalah pertama merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu yang telah di tentukan agar menghasilkan barang atau jasa.

Menurut pendapat Jacson (2017:3),(SDM), merupakan suatu rancangan dari berbagai system formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan dari keahlian manusia secara efektif serta efesien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan.

Menurut pendapat Sofyandi (2018:3),(SDM), merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. SDM menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Karena daya pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian di dapatkan dari usaha belajar dan pelatihan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun berupa non fisik, kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja / karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung, adapun kompensasi langsung terdiri gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan dan mutasi.

Menurut pendapat Enny (2019:37), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Menurut pendapat Kasmir (2019:233), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut pendapat Afandi (2021:191), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut pendapat

Sedarmayanti (2017:263), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Menurut pendapat Sofyandi (2018:142), kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan imbalan bentuk prestasi kerja dari karyawan. Menurut pendapat Veithzal rivai (2018:741), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut pendapat Hasibun (2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Bagi kamu yang sedang tidak bersemangat ataupun sedang bersedih, kata motivasi mungkin saja bisa membuatmu kembali untuk bangkit. Sementara itu motivasi usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Munawar (2005), motivasi sebagai proses memberikan motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Istilah motivasi sendiri berkaitan dengan ide gerakan kita apabila secara sederhana, maka sebuah motif merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berprilaku dengan cara tertentu.

Motivasi kerja adalah pemberian daya pergerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan (Hasibun,2004:92). Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan, dan kepuasaannya. Motivasi dan motivasi yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang juga memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Thahrim (2011:225) hal ini didasarkan pada asumsi : pertama, individu mempunyai kesadaran yang bervariasi, tujuan yang kompleks serta perasaan bersaing. Kedua sebagai besar perilaku individu dilakukan dengan sadar dan mengarah pada tujuan. Priansa (2014:200) mengemukakan bahwa motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu.

Menurut pendapat Robbins (2014:201) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut pendapat Priansa (2014:204) mengemukakan bahwa motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi dalam diri atau motivasi intrinsik dan motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik.

Masalah kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu di perhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat mencapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kota ternate merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang ada di Indonesia . beberapa budaya yang unik dan keindahan alam yang menjadi daya tarik bagi para wisatawan untuk berkunjung kota ternate.

Menurut pendapat Setiawan, (2016:256) kinerja karyawan merupakan fenomena yang penting oleh perusahaan karena hal ini akan mengarah pada karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Munawar (2019:256) mengatakan bahwa yang rendah merugikan perusahaan karena akan menjadi fakto pengganggu yang dapat menghalangi efektifitas kerja karyawan di perusahaan.

Menurut pendapat Sedarmayanti, (2018:260) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit. Menurut pendapat Wibowo, (2018:7) kinerja karyawan merupakan hasil capai yang mencapai seseorang dari pekerjaan tersebut. Menurut pendapat Wibowo, (2021:153) kinerja karyawan ialah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa jika karyawan menerima dukungan dari tim organisasinya maka karyawan cenderung untuk tidak mencari organisasi yang lain atau tidak menerima tawaran dari perkerjaan yang berbeda. Karyawan merasa didukung ketika organisasi memberikan keadilan, dukung organisasi

dipadang penting bagi cara berperilaku para karyawannya, bantuan tersebut dapat menjadi pertimbangan dari pimpinan kepada bawahannya serta dapat juga sebagai jabatan dan landasan yang cukup untuk membantu pelaksanaan karyawan.

PT. Telkom Kota Ternate Merupakan perusahaan informasi dan komunikasi sebagai perusahaan yang menyediakan jasa dan jaringan telekomunikasi serta melayani berbagai kebutuhan klien Telkom terhadap item item Telkom. Beberapa layanan yang sediakan yaitu pengajuan jaringan, pemasangan jaringan telepon, jaringan TV kabel dan indihome. Perusahaan ini juga menerima keluhan dari klien jika mengalami masalah. Klien bisa dapat menghubungi staff melalui via online baik dari website, social media Telkom dan kontak pelayanan Telkom/service.

Berdasarkan kondisi yang dialami PT. Telkom Kota Ternate yaitu dukungan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang siap dan aktif dalam pelayanan klien merupakan harapan besar bagi klien agar program tersebut berjalan secara optimal dan efisien. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam bentuk proposal/skripsi dengan judul penelitian pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Kota Ternate

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah berpengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Kota Ternate?
2. Apakah berpengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Kota Ternate?
3. Apakah berpengaruh kompensasi, dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Kota Ternate?

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Ternate
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Ternate
3. .Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap karyawan PT.Telkom Kota Ternate

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian SDM tentang pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2 Secara praktis

Sebagai masukan untuk PT. Telkom Kota Ternate khususnya mengenai, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.