

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini perekonomian di Indonesia ini sangat berkembang, dan dapat menimbulkan bahan-bahan pokok atau peralatan rumah tangga menjadi mahal. Semua ini disebabkan oleh bahan pokok yang di import semakin mahal dan Indonesia belum bisa memenuhi kebutuhan bahan pokok masyarakat Indonesia. Dengan semakin tingginya perekonomian Indonesia yang tinggi menimbulkan banyaknya masyarakat ingin bekerja di perusahaan negara atau BUMN, dikarenakan gaji yang didapatkan tinggi dan mendapatkan tunjangan dihari tua yang dimana akan menjamin karyawannya dimasa tua.

Namun setiap perusahaan terutama perusahaan BUMN tidak dengan mudah menerima masyarakat yang akan bekerja diperusahaan tersebut. Badan usaha milik negara ini memiliki standar karyawan yang tinggi, supaya perusahaan dapat bertahan pada era globalisasi ini. Terutama dalam kualitas sumber daya manusia, maka dari itu perusahaan perlu memperbaiki dan mengembangkan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia maka perusahaan itu bisa berjalan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan dan jika sumber daya manusia itu baik maka akan tercapainya

tujuan perusahaan tersebut dan kinerja karyawan yang lebih baik. Kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2012:118).

Menurut Alfine Kakinsale, Altje L.Tumbel dan Greis M. Sendow (2015) karyawan harus meningkatkan kinerja mereka dengan begitu tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

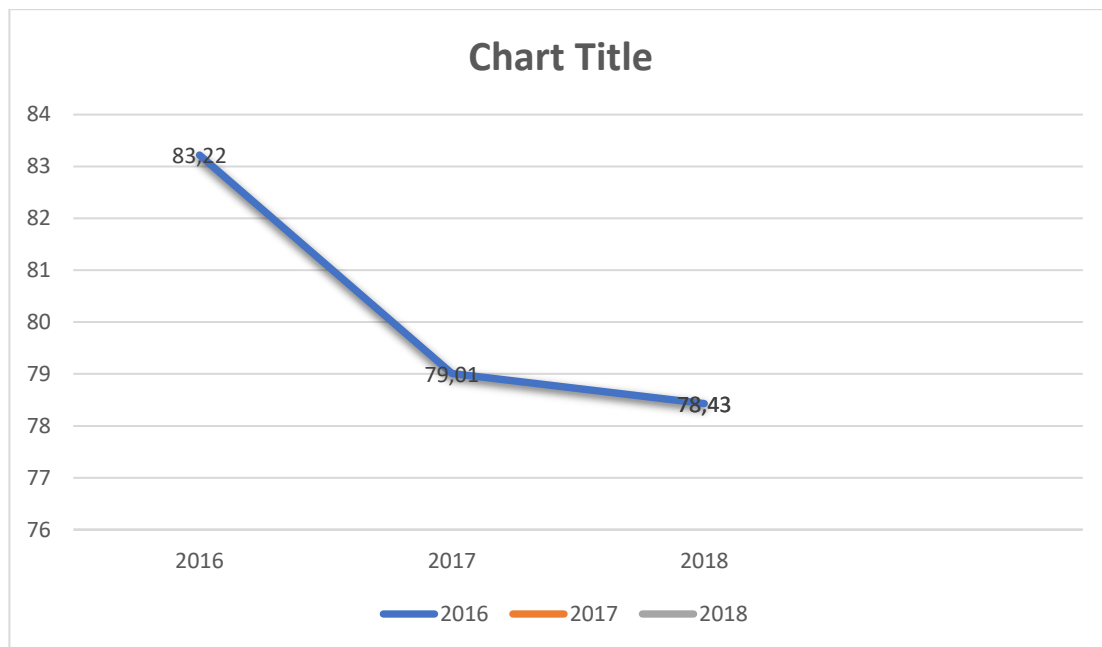
Dana Pensiun Telkom didirikan sebagai kelanjutan dari Yayasan Dana Pensiun Pegawai PERUMTEL yang didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan nomor KM.481/KP705/PMB-82 tanggal 20 Desember 1982 tentang Pokok Pengaturan Pembentukan dan Pendirian Badan Pengelola Dana Pensiun / Jaminan Hari Tua Pegawai Perusahaan Umum Telekomunikasi dan Akta Notaris Wiratni Achmadi, SH nomor 65 tanggal 21 Desember 1982 diumumkan dalam berita Negara No. 22 tanggal 30 September 1983.

Dari data yang didapatkan dan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung yang bernama bapak Dadang, menyatakan bahwa dari hasil penilaian kinerja karyawan yang diambil itu merupakan salah satu nya adanya tanggung jawab dalam bekerja, disiplin saat bekerja, dan prestasi karyawan pada perusahaan dapat terlihat dari promosi jabatan dan lain sebagainya. Adapun beberapa tahun hasil kinerja karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung. Terjadinya

penurunan kinerja yang terjadi ini pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2018. Dapat terlihat dari grafik dibawah ini:

Gambar 1.1

Kinerja Karyawan PT. Dapen Telkom Bandung



Sumber: Buku tahunan PT. Dapen Telkom Bandung

Gambar di atas menggambarkan tentang pengukuran kinerja pada tahun 2016 sampai tahun 2018 pada PT. Dapen Telkom Bandung. Menurut Sedarmayanti (2014:195) bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk menilai atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau program sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi. Karenanya, sudah merupakan suatu hal yang mendesak untuk organisasi. Untuk dapat menjawab pertanyaan tingkat keberhasilan organisasi. Maka seluruh aktivitas organisasi tidak

semata-mata kepada input dari program organisasi, tetapi lebih ditekankan pada output, proses, manfaat, dan dampak program organisasi.

Maka Keterlibatan kerja karyawan yang tinggi dan peduli terhadap pekerjaannya agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Selain itu juga karyawan memerlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga bisa bersemangat dan dapat bekerja dengan baik. Jika karyawan memberikan hasil kinerja yang baik maka perusahaan harus bersikap adil dengan memberikan karyawan suatu penghargaan atau balas jasa berupa kompensasi.

Kompensasi yang diberikan dari perusahaan ataupun organisasi kepada karyawan harus sepadan dengan hasil kerjanya. Namun tidak hanya melihat dari hasil kerja karyawan nya saja, tetapi perusahaan atau organisasi juga harus memberikan kompensasi non-finansial dengan adanya fasilitas yang memadai, lingkungan yang nyaman. Dengan begitu karyawan akan semangat bekerja dan berusaha mencapai standar kinerja yang ada pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Dalam suatu mempertahankan karyawan, tentunya banyak hal yang harus diperhatikan dan dipersiapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan diharapkan mempunyai keterlibatan kerja yang baik dan perusahaan memberikan kompensasi yang seimbang dengan hasil kerja yang sudah dilakukannya. Menurut Darmawan dan Rahmi Rosita (2016) Keterlibatan karyawan dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk organisasi berhubungan erat dengan kinerja yang

dihasilkan. Semua tentang kemauan dan kemampuan karyawan untuk memberikan upaya peningkatan berkelanjutan sangat membantu organisasi berhasil.

Dalam proses mencapai kinerja yang baik, tentunya banyak hal yang harus diperhatikan dan diperisapkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Diantaranya karyawan diharapkan mempunyai rasa puas dalam pekerjaannya, berpartisipasi, membantu tim kerja, dan kompensasi yang diberikan sudah sesuai. Ketika semua itu terpenuhi, maka mereka akan dapat mencapai standar kinerja yang baik.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan penulis melalui menyebarkan kuesioner maka menunjukkan adanya bukti data survey awal yang telah penulis buat, yaitu:

Tabel 1.2
Data Survey Awal Karyawan Pada PT. Dapen Telkom Bandung

NO	PERTANYAAN	YA	%	TIDAK	%
Keterlibatan Kerja					
1.	Apakah bapak/ibu selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan	12	40%	18	60%
2.	Apakah bapak/ibu selalu memberikan kontribusi lebih pada perusahaan	13	43,3%	17	56,6%
3.	Apakah bapak/ibu selalu memberika hasil kerja yang terbaik dalam bekerja	30	100%		0%
Kompensasi					
4.	Apakah bapak/ibu mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerja yang dilakukan	13	43,3%	17	56,7%
5.	Apakah bapak/ibu sudah mendapatkan tunjangan dari perusahaan	30	100%	0	0%

Kinerja Karyawan					
6.	Apakah bapak/ibu sudah mencapai standar kompetensi pegawai.	11	36,7%	19	63,3%
7.	Apakah bapak/ibu dapat bertanggung jawab dengan hasil yang sudah dikerjakan.	30	100%	0	0%
8.	Apakah bapak/ibu selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	100%	0	0%

Sumber: Data Diolah Tahun 20019

Berdasarkan hasil survey awal sebanyak 30 responden, maka diperoleh hasil 40% responden pihak karyawan PT. Dapen Telkom Bandung menjawab bahwa sudah dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan, dan 60% responden menjawab “tidak”. Dengan begitu kebanyakan karyawan banyak yang tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan bekerja.

Berdasarkan hasil survey awal sebanyak 30 responden, maka diperoleh hasil 30% responden pihak karyawan PT. Dapen Telkom Bandung menjawab bahwa sudah memberikan bantuan lebih untuk membantu tim kerjanya agar menjadi lebih sukses, dan 70% responden menjawab “tidak”. Dengan begitu kebanyakan karyawan banyak yang belum bisa membantu lebih tim nya agar lebih sukses lagi.

Berikut hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung:

Indikator	Keterangan
Keterlibatan Kerja	Memang tidak semua karyawan yang bekerja di ikut sertakan dalam pengambilan keputusan. Hanya beberapa karyawan yang diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan

	Tidak semua karyawan memiliki kesadaran diri untuk aktif berpartisipasi dalam bekerja. Atau memberikan kontribusi lebih dalam bekerja
--	---

Berdasarkan hasil survey awal sebanyak 30 responden, maka diperoleh hasil 43,3% responden pihak karyawan PT. Dapen Telkom Bandung menjawab bahwa sudah merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan kinerja yang didapatnya, dan 56,7% responden menjawab “tidak”. Dengan begitu kebanyakan karyawan banyak yang belum merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan dengan kinerja yang dimilikinya.

Berikut hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung:

Indikator	Keterangan
Kompensasi	Masih ada beberapa karyawan yang masih merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan namun mereka bekerja dengan baik. Namun ada juga karyawan merasa cukup, mungkin dikarenakan gaya hidup seseorang yang berbeda-beda yang menyebabkan ada 2 pendapat yang berbeda.

Berdasarkan hasil survey awal sebanyak 30 responden, maka diperoleh hasil 36,7% responden pihak karyawan PT. Dapen Telkom Bandung menjawab bahwa sudah dapat mencapai standar kompetensi pegawai, dan 70% responden menjawab “tidak”. Dengan begitu kebanyakan karyawan banyak yang belum dapat mencapai standar kompetensi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berikut hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan pada PT. Dapen

Telkom Bandung:

Indikator	Keterangan
Kinerja Karyawan	Masih ada beberapa karyawan yang merasa belum mencapai kompetensi yang ditetapkan oleh perusahaan yang mengakibatkan kinerja yang kurang maksimal. Dikarenakan, masih ada beberapa karyawan yang masih terlambat atau kurang disiplin dalam bekerja, kurangnya kesadaran diri untuk memberikan loyalitas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka peneliti pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAPEN TELKOM BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang penelitian maka permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Diduga karyawan tidak diikut sertakan dalam pengambilan keputusan
2. Kurangnya kesadaran diri untuk memberikan bantuan yang melebihi kondisi normal untuk membantu tim kerja agar lebih baik lagi.
3. Hasil kerja yang tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima.
4. Karyawan belum dapat mencapai standar kerja yang ada pada PT. Dapen Telkom Bandung dengan baik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang ditemukan oleh penulis di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini. Rumusan masalah antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.
2. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.

4. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data-data bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perusahaan masalah mengenai Keterlibatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung yang akan penulis gunakan dalam rangka menyusun penelitian.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dapen Telkom Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dapat memberikan informasi tambahan kepada karyawan yang ada di perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih mengenai keterlibatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis dalam penelitian ini akan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dalam membuat metode penelitian serta dalam penelitian tersebut data mengetahui bagaimana perilaku karyawan di perusahaan.
2. Bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, untuk meningkatkan kualitas komunikasi, untuk meningkatkan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut.
3. Bagi kampus dalam penelitian ini akan memberikan acuan baru untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di Jl. Surapati 151 Bandung 40123 Indonesia. Telp : 022-2500983.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai mulai Maret 2019 sampai dengan Juni 2019

Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

Gambar 1.2
Pelaksanaan Penelitian

NO.	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey tempat Penelitian	■	■																						
2.	Melakukan Penelitian			■																					
3.	Mencari Data				■																				
4.	Membuat Proposal					■																			
5.	Seminar						■																		
6.	Revisi							■																	
7.	Peneltian Lapangan								■	■	■	■	■	■	■	■	■								
8.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■				
9.	Sidang																					■	■	■	■