

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kantor Wilayah Telkom Jawa Barat Tengah. Hal ini didasarkan pada latar belakang penelitian dan tujuan dari penulis ketika memutuskan untuk melakukan penelitian ini. Berikut adalah gambaran singkat mengenai objek penelitian.

1.1.1 Profil Witel Jawa Barat Tengah

PT Telekomunikasi Indonesia atau TELKOM merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia yang patuh terhadap hukum dan peraturan yang berlaku di Negara Indonesia. Dengan status yang dimiliki PT. Telkom Indonesia sebagai perusahaan milik negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisanya dikuasai oleh publik. Saham Perusahaan Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI), *New York Stock Exchange* (NYSE), *London Stock Exchange* (LSE) dan *Public Offering Without Listing* (POWL) di Jepang.

PT. Telkom Indonesia melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia hingga ke pelosok daerah. Telkom menyediakan beragam layanan komunikasi lain termasuk layanan interkoneksi jaringan telepon, multimedia, data dan layanan terkait telekomunikasi internet, sewa trasponder satelit, sirkuit langganan, televisi berbayar dan layanan VoIP. Telkom Indonesia mendominasi lebih dari 60% pangsa pasar *broadband* di Indonesia yang mencapai lebih dari 19 juta pelanggan. Telkom mampu berkontribusi 35% terhadap total pendapatan perusahaan. Kapasitas *gateway* internet Telkom terbesar di Indonesia, saat ini sudah lebih dari 106,4 Gbps. Telkom selalu memastikan kecukupan kapasitas *gateway* internet agar mampu

mengantisipasi pertumbuhan trafik *broadband* yang tinggi baik *fixed broadband* maupun *mobile broadband*.

Telkom Indonesia memiliki empat anak perusahaan, yakni PT. Telekomunikasi Indonesia Selular (Telkomsel), PT. Telekomunikasi International (Telin), PT. Telkom Metra dan PT. Daya Mitra Telekomunikasi (Mitratel). Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan adalah menyelenggarakan jaringan dan layanan telekomunikasi, informatika serta optimalisasi sumber daya perusahaan. Sumber :<http://www.telkom.co.id/> (diakses pada 2 Januari 2016)

PT. Telkom Indonesia memiliki beberapa divisi regional. Divisi regional merupakan unit organisasi berbasis geografi yang diperankan untuk fungsi *cross dimensional alignment, cross local operation dan group integration, tactical resource dan talent alocation, execution control* serta koordinator bagi Telkom Wilayah (WITEL) yang diperankan sebagai pelaksana aktivitas operasional bisnis pada pelayanan di seluruh wilayah geografis yang telah ditetapkan. Kantor Wilayah Telkom Jawa Barat Tengah merupakan divisi regional urutan ketiga yaitu Divisi Regional 03 Jawa Barat dengan cakupan geografis Provinsi Jawa Barat. Menaungi beberapa kota di Provinsi Jawa Barat yaitu Bandung, Tasikmalaya, Sukabumi, Karawang, dan Cirebon. Witel Jabar Tengah berlokasi di Jalan Lembong No. 11 Bandung. Witel Jabar Tengah bertanggung jawab dalam bidang operasional Telkom.

1.1.2 Visi dan Misi Witel Jabar Tengah

Visi

“To become a leading Telecommunication, Information, Media, Edutainment, and Services (TIMES) player in the Region”

Misi

- a. Menyediakan layanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif (*“more for less”*).
- b. Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

1.1.3 Logo PT. Telkom



Gambar 1.1
Logo PT. Telkom

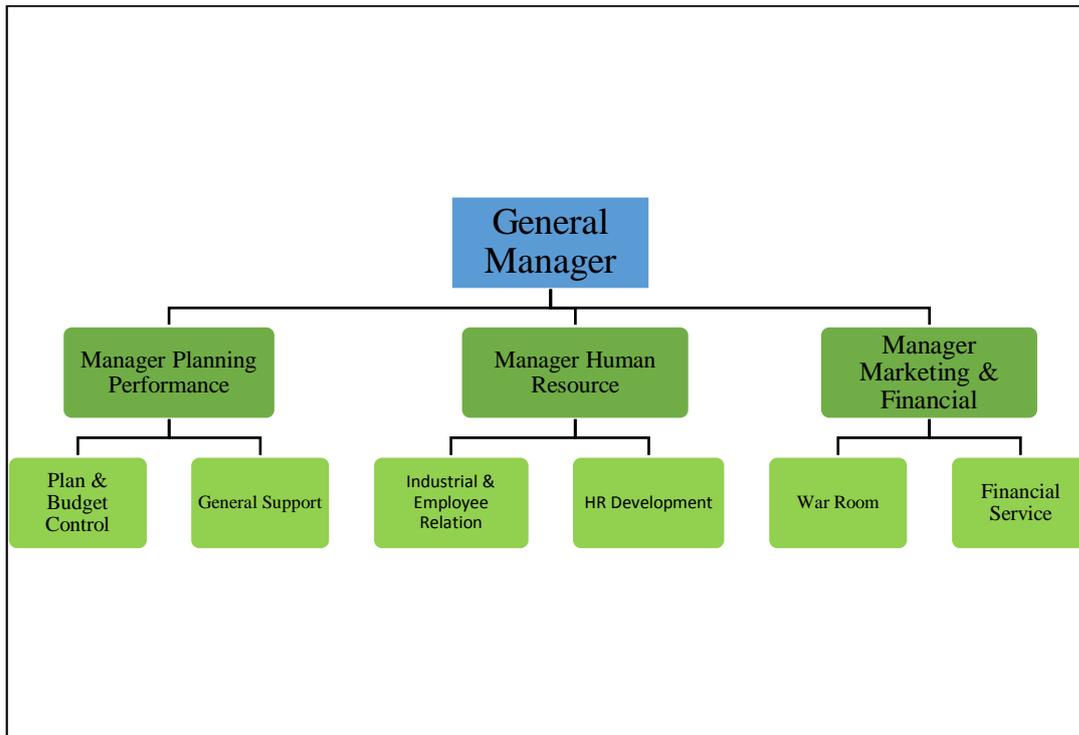
Sumber : Website PT. Telkom (Diakses pada 2 Januari 2016)

Gambar tersebut merupakan logo PT. Telkom Indonesia. Mengacu pada filosofi Telkom *Corporate*, yaitu *Always The Best* – sebuah keyakinan dasar untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan senantiasa memperbaiki hal-hal yang biasa menjadi sebuah kondisi yang lebih baik, dan pada akhirnya akan membawanya menjadi yang terbaik.

Filosofi warna pada logo PT. Telkom Indonesia adalah sebagai berikut :

- a. Merah : Berani, Cinta, Energi, Ulet
Mencerminkan spirit PT. Telkom Indonesia untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan dan perusahaan.
- b. Putih : Suci, Damai, Cahaya, Bersatu
Mencerminkan spirit PT. Telkom Indonesia untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.
- c. Hitam : Warna Dasar
Melambangkan kemauan keras.
- d. Abu : Warna Transisi
Melambangkan teknologi

1.1.4 Struktur Organisasi Witel Jabar Tengah



Gambar 1.2

Struktur Organisasi Witel Jabar Tengah

Sumber : Data Internal Witel Jabar Tengah (Tahun 2015)

Berdasarkan data terakhir yang dimiliki dapat PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jabar Tengah, dapat diinformasikan rekapitulasi jumlah karyawan dalam 5 bulan terakhir terhitung mulai bulan Juli 2015 hingga Desember 2015. Jumlah Karyawan seluruhnya di bulan Desember Tahun 2015 sebanyak 360 orang. Tabel 1.1 akan menunjukkan Rekapitulasi Jumlah Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Jabar Tengah 5 Bulan Terakhir di Tahun 2015.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Witel Jabar Tengah

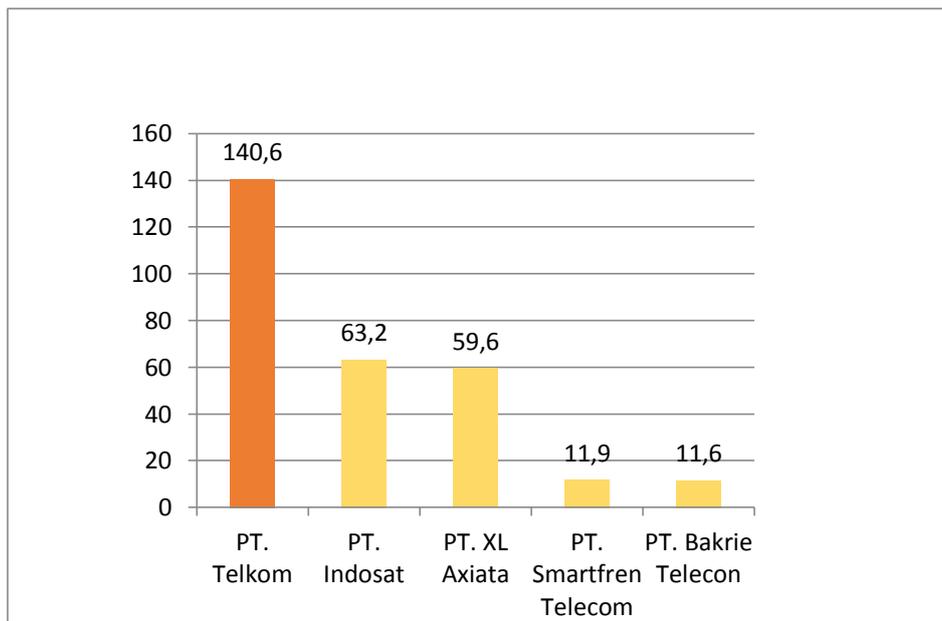
BULAN	JUMLAH KARYAWAN
Juli	369
Agustus	361
September	356
Oktober	351
November	358
Desember	360

Sumber: Data Internal HR Witel Jabar Tengah (Tahun 2015)

Pada Tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan witel Jabar Tengah dapat dilihat terdapat kenaikan dan penurunan jumlah karyawan di setiap bulannya dari bulan Juni hingga Desember.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan industri telekomunikasi secara global telah berkembang dengan pesat. Kebutuhan masyarakat atas produk telekomunikasi kian meningkat. Hal ini akan memberikan kesempatan bagi para perusahaan telekomunikasi untuk mengembangkan bisnisnya dan meningkatkan pertumbuhan industri telekomunikasi di Indonesia. Dilansir dari Tinjauan Sektor Informasi dan Komunikasi, PT. Telekomunikasi Indonesia adalah salah satu pemimpin pasar seluler di Indonesia. (www.bumn.go.id/, Desember 2015)



Gambar 1.3 Jumlah Pelanggan Perusahaan Telekomunikasi di Indonesia

Sumber: Data BUMN (2015)

Berdasarkan data dari Majalah Fortune Indonesia yang menggelar riset *Fortune Indonesia's Most Admired Companies* (Fimac) yang hasil riset tersebut menempatkan 20 jajaran perusahaan teratas di Indonesia pada 2014. Telkom menduduki peringkat ke empat, kandidat perusahaan dievaluasi menurut sembilan kriteria yaitu, kualitas manajemen, kualitas produk jasa yang ditawarkan, inovasi, nilai investasi jangka panjang posisi keuangan yang kuat dan mengembangkan karyawan berpotensi kemudian tanggung jawab terhadap komunitas dan

lingkungan, bijaksana dalam menggunakan aset perusahaan dan efektivitas dalam menjalankan bisnis secara regional. Sumber: www.bisnis.liputan6.com

Bukan hanya itu Telkom merupakan perusahaan yang meraih *Aon Best Employee* 2016 dimana diadakannya predikat tersebut untuk mendapatkan penilaian dalam menghasilkan keunggulan yang kompetitif melalui karyawan. Selain itu, agar PT. Telkom dapat mengetahui apa yang sebenarnya diinginkan karyawan agar loyal dan bekerja, dan bagaimana mengidentifikasi karyawan yang baik untuk meningkatkan performa bisnis. Sumber: www.marketers.com

Dengan adanya uraian pernyataan diatas, Telkom dihadapkan dengan kondisi yang mengisyaratkan Telkom hadir sebagai perusahaan yang siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan di Indonesia lainnya.. Telkom mempunyai daya saing yang sangat tinggi, berkualitas, maka dari itu salah satu komponen sumber daya yang akan turut menentukan kualitas perusahaan adalah kualitas sumber daya manusianya.

SDM adalah kunci untuk memenangkan persaingan global. Sektor ketenagakerjaan (SDM) inilah yang menjadi sarana untuk menghasilkan harga yang kompetitif dengan produktivitasnya, menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas dengan keterampilan (*skills*) dan pengetahuannya (*knowledge*), serta memberikan pelayanan yang prima dengan sikapnya (*attitude*). Oleh karena itu perlu ada upaya-upaya sistematis dan strategis dalam mengelola SDM di Industri. (Fitrihana, 2005).

Dalam penelitian yang dilakukan (Rizal et al.,2015:2) menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu pada periode tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Manager HR* mengenai kinerja yang ada di Witel Jabar Tengah, dapat digambarkan bahwa kinerja yang baik salah satunya mengacu pada tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keberhasilan kinerja dilihat dari lebih besarnya realisasi dibandingkan target. Witel Jabar Tengah telah menentukan berapa besarnya target disetiap periode. Witel Jabar Tengah memiliki tujuan perusahaan

yang dimana Kinerja karyawan dapat dilihat dari target yang ditetapkan perusahaan dan realisasinya. Berikut merupakan data target kinerja karyawan di Witel Jawa Barat Tengah Periode Tahun 2015 :

Tabel 1.2

Data Target Kinerja Karyawan di Witel Jabar Tengah Periode Tahun 2015

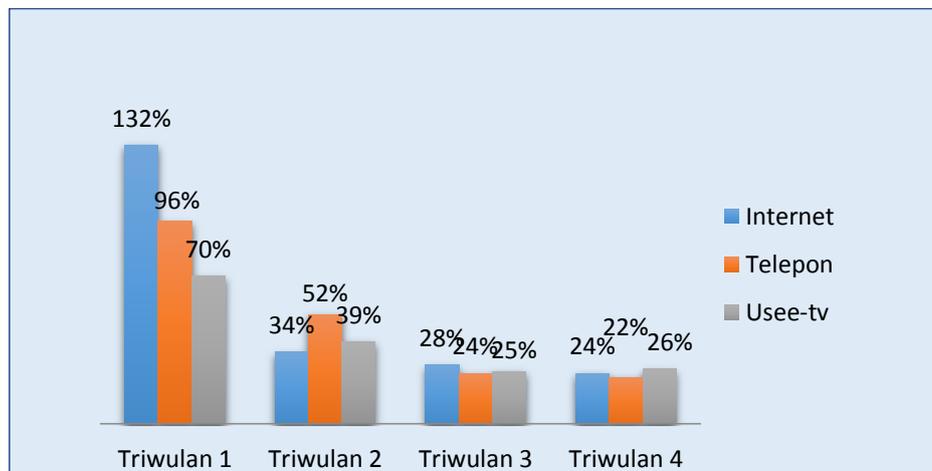
Periode	Uraian Kerja	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Persentase
Triwulan 1	Internet	3.016	3.995	132%
	Telepon	1.350	1.300	96%
	Usee-TV	4.971	3.485	70%
Triwulan 2	Internet	10.368	3.501	34%
	Telepon	5.850	3.040	52%
	Usee-TV	7.289	2.859	39%
Triwulan 3	Internet	20.336	5.672	28%
	Telepon	13.695	3.248	24%
	Usee-TV	17.028	4.272	25%
Triwulan 4	Internet	22.235	5.350	24%
	Telepon	18.020	4.020	22%
	Usee-TV	17.200	4.529	26%

Sumber: Data Internal Witel Jabar Tengah (Tahun 2015)

Berdasarkan tabel 1.2 Hasil data menunjukkan bahwa di Triwulan I mempunyai persentase nilai target untuk internet sebesar 132%, telepon sebesar 96%, dan Usee-TV 70%. Triwulan II persentase pencapaian target mengalami penurunan pada setiap uraian kerja, nilai untuk internet sebesar 34%, telepon sebesar 52%, dan Usee-TV sebesar 39%. Triwulan III mengalami penurunan kembali dengan persentase realisasi untuk internet sebesar 28%, telepon sebesar 24%, dan Usee-TV sebesar 25%. Triwulan III mengalami penurunan kembali dengan presentase realisasi untuk internet sebesar 28%, telepon sebesar 24%, dan

Usee-TV sebesar 25%.Triwulan IV mengalami penurunan kembali dengan presentase realisasi untuk internet sebesar 24%, telepon sebesar 22%, dan Usee-TV sebesar 26%. Dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang baik dapat tercapai apabila nilai realisasi memenuhi nilai target kinerja organisasi yang telah ditetapkan. Dari data diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan, secara garis besar kinerja karyawan di Witel Jabar Tengah dapat dikatakan belum optimal.

Untuk menggambarkan lebih jelas persentase kinerja karyawan akan ditunjukkan persentase realisasi pencapaian kinerja dari uraian kerja pada bagian internet, telepon, usee-tv secara keseluruhan dipaparkan melalui grafik 1.3 Berikut grafik Pencapaian Target Kinerja di Witel Jabar Tengah Tahun 2015:



Gambar 1. 3

Grafik Kinerja Karyawan di Witel Jabar Tengah

Selain data target kinerja organisasi yang telah dipaparkan diatas berikut adalah data sasaran kinerja individu (SKI) Witel Jabar Tengah. SKI merupakan sasaran kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu periode. Karyawan wajib melakukan apa yang telah dicantumkan dalam setiap SKI disetiap triwulannya. Proses penilaian SKI sendiri dilakukan setahun sekali. Nilai dihitung berdasarkan pencapaian atas program yang ditargetkan sesuai pengukuran indikator yang telah disepakati dengan atasan.

Tabel 1.3

Hasil Penilaian SKI Tahun 2015

No.	Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan	%
1	P1	45	12,5%
2	P2	180	46,15%
3	P3	135	37,5%
4	P4	0	0%
5	P5	0	0%
	JUMLAH	360	100%

Sumber: Data Internal Witel Jabar Tengah (Tahun 2015)

Pada tabel 1.3 diatas menunjukkan kinerja karyawan Witel Jabar Tengah secara individu, dinilai berdasarkan pencapaian atas program yang telah ditargetkan sesuai pengukuran indikator. Pada tahun 2015, sebanyak 45 karyawan mencapai nilai P1 (Istimewa), 180 karyawan mencapai nilai P2 (Baik Sekali), dan sebanyak 135 karyawan mencapai nilai P3 (Baik). Penilaian SKI di Tahun 2015 dikategorikan Baik karena tidak ada karyawan yang mendapat nilai P4 (Kurang) dan P5 (Kurang Sekali).

Salah satu indikator untuk menentukan kinerja adalah pemberian kompensasi. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Ramzan *et. al.*, 2014) Sebagaimana yang dikemukakan oleh Dhermawan dan Utama (dalam Wijaya, 2015) kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Berdasarkan wawancara dengan *Manager HR*, dalam pemberian sistem kompensasi di Telkom berupa uang bukan barang. Kompensasi bagi perusahaan terdiri dari gaji pokok, tunjangan, bonus dan fasilitas yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja karyawan. Gaji yang diterima karyawan Telkom merupakan hak yang diterima setiap bulan dan dinyatakan sebagai imbalan dari perusahaan. Kemudian, *benefit* adalah manfaat, fasilitas atau tunjangan yang bersifat tunai dan non tunai sebagai bagian dari total kompensasi yang diterima karyawan.

Berikut adalah sistem kompensasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jabar Tengah:

Tabel 1.4
Sistem Kompensasi di Witel Jawa Barat Tengah

No.	Sistem Kompensasi		Rincian
1.	<i>Base Pay</i>	Gaji Dasar	Pembayaran gaji dilakukan secara bulanan
2.	<i>V Cost</i>	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> a. Tunjangan Hari Raya Keagamaan b. Tunjangan Cuti Tahunan c. Tunjangan Posisi d. Tunjangan Pajak Penghasilan e. Tunjangan Peningkatan Kompetensi f. Tunjangan Khusus g. Tunjangan Retensi
		Insentif (<i>Excellent Achiever</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Insentif Premium b. Insentif Jabatan

		Bonus	<ul style="list-style-type: none"> a. Bonus diberikan kepada karyawan apabila realisasi lebih besar dari target b. Besar tarif pemberian bonus ditetapkan melalui nota dinas
3.	<i>Benefit</i>	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Fasilitas Kesehatan b. Fasilitas Perumahan c. Program Tabungan Hari Tua d. Asuransi / Jaminan Sosial

Sumber: Data Internal Witel Jabar Tengah (2015)

Sistem kompensasi yang diterapkan oleh Witel Jabar Tengah hampir tiap tahun mengadakan evaluasi pergerakan gaji karyawan. Salah satunya perubahan nominal pada pemberian gaji, insentif, bonus dan tunjangan. Untuk mengetahui tingkat kepuasan pegawai terhadap sistem kompensasi, peneliti melakukan *pilot study* dengan menyebarkan kuesioner terkait komponen kompensasi kepada 5 orang responden dari Karyawan Witel Jabar Tengah, Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini:

Tabel 1.5
Tabel Kepuasan Karyawan terhadap Kompensasi

No	Kompensasi	Jumlah Responden	Kriteria			
			Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1.	Gaji Dasar	5	2	3	-	0
2.	Tunjangan	5	2	2	1	0
3.	Insentif	5	1	3	1	0

4.	Bonus	5	1	4	-	0
5.	<i>Benefit</i>	5	2	3	-	0
Persentase			15%	80%	5%	0%

Sumber: PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Jabar Tengah (2015)

Dari tabel 1.5 dapat dilihat hasil dari *pilot study* yang telah dilakukan di Kantor Witel Jabar Tengah 80% menyatakan puas dengan gaji dasar, tunjangan, insentif bonus dan benefit yang sudah diberikan. 5% tidak puas dengan sistem kompensasi yang ada. Diperoleh kesimpulan hasil tertinggi menyatakan bahwa karyawan sudah puas dengan sistem kompensasi yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja. (Kasenda, 2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh Wardani dalam (Kasenda,2013) bahwa kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Dalam (Zameer *et al.*, 2014) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bisa menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dan mencapai sesuatu. Pernyataan ini juga didukung oleh Chaudhary dan Sharma (2012), Chintallo dan Mahadeo (2013), dan Azar (2013) dalam Zameer *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Selain itu motivasi kerja dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Milkovitch, 2008 dalam Bawoleh *et al.*, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa staf HR Witel Jabar Tengah telah memberikan berbagai macam bentuk motivasi kepada para karyawannya,

seperti memberikan insentif dan *benefit* kepada karyawan. Witel Jabar Tengah memberikan motivasi tersebut untuk mendorong para karyawannya untuk lebih termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah laporan kehadiran karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Witel Jabar Tengah:

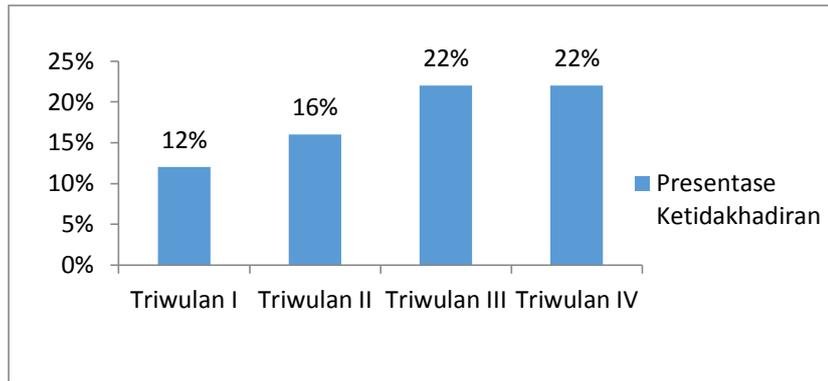
Tabel 1.6
Data Laporan Kehadiran Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel
Jabar Tengah Tahun 2015

Tahun	Keterangan			Jumlah tidak hadir	Jumlah Karyawan	%
	Sakit	Cuti	Absen			
Triwulan 1	2	-	2	4	31	12%
Triwulan 2	1	3	2	5	31	16%
Triwulan 3	4	1	2	7	31	22%
Triwulan 4	1	3	3	7	31	22%
	26%	22%	29%			

Sumber: Data Internal Witel Jabar Tengah (2015)

Berdasarkan hasil data absensi diatas yang dilakukan karyawan Witel Jawa Barat Tengah ketika jam kerja dimulai dan akhir kerja, persentase tidak hadir karyawan di tahun 2015 menunjukkan tingkat ketidakhadiran pada karyawan Witel Jabar Tengah yang semakin meningkat dari triwulan I sampai triwulan II yaitu untuk Triwulan I sebesar 12%, Triwulan II sebesar 16 %, Triwulan III sebesar 22 dan Triwulan IV tetap sebesar 22%. Kemudian dapat dilihat persentase tertinggi didapatkan dari keterangan absen sebesar 29% dan sakit sebesar 26%. Dilihat dari hasil persentase tingkat kehadiran menunjukkan bahwa motivasi di Witel Jabar Tengah masih rendah.

Untuk menggambarkan lebih jelas persentase tingkat ketidakhadiran akan ditunjukkan perbandingan dari Triwulan I, Triwulan II, Triwulan III, dan Triwulan IV secara keseluruhan dipaparkan melalui grafik 1.4. Berikut grafik Data Kehadiran Karyawan di Witel Jabar Tengah Tahun 2015:



Gambar 1.4

Persentase Ketidakhadiran di Witel Jabar Tengah pada Triwulan I hingga Triwulan IV

Sumber: Data yang sudah diolah

Dari gambar 1.4 mengenai grafik persentase ketidakhadiran karyawan di Witel Jawa Barat Tengah terjadi kenaikan jumlah persentase ketidakhadiran di setiap triwulannya dalam satu tahun. Kenaikan yang cukup besar terjadi pada triwulan II ke triwulan III yaitu dengan jumlah kenaikan persentase sebesar 6%. Hal tersebut menggambarkan bahwa pemberian kompensasi yang menunjukkan tingkat puas bagi para karyawannya tidak memberikan dampak yang positif bagi motivasi kerja karyawan di Telkom.

Pemberian sistem kompensasi yang sudah memberikan kepuasan bagi karyawannya pun berbanding terbalik dengan tingkat pencapaian kinerja yang menurun bagi perusahaan Telkom. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai sistem pemberian kompensasi kepada karyawan, seberapa besar pengaruh perusahaan dapat memotivasi karyawan dan seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Witel Jawa Barat Tengah maka penulis mengambil topik bahasan dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA WITEL JAWA BARAT TENGAH)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Kompensasi dan Motivasi Kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang memiliki peran penting bagi Kinerja Karyawan. Dengan sistem kompensasi dan pemberian motivasi tersebut, perusahaan menargetkan peningkatan kinerja karyawan yang signifikan di setiap tahunnya. Namun pencapaian kinerja karyawan tidak berbanding lurus dengan kompensasi yang telah diberikan, hal tersebut terlihat dari hasil data pencapaian kinerja karyawan selama setahun dirasakan masih belum optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis ingin memfokuskan penelitian pada variabel kompensasi dan motivasi kerja. Kedua variabel tersebut diduga menjadi faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Witel Jabar Tengah. Dengan hal tersebut, masalah kinerja karyawan dalam penelitian ini akan dikaji dari pengaruh kompensasi dan motivasi kerja.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dibahas pada bab-bab selanjutnya dengan cara membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi karyawan di Witel Jawa Barat Tengah ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di Witel Jawa Barat Tengah?
3. Bagaimana kinerja pada karyawan di Witel Jawa Barat Tengah?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Witel Jawa Barat Tengah?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kompensasi karyawan di Witel Jawa Barat Tengah.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di Witel Jawa Barat Tengah.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Witel Jawa Barat Tengah.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja di Witel Jabar Tengah?

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

- a. Penelitian ini dapat bermanfaat untuk penambahan wawasan maupun bahan referensi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam bidang yang sama.
- b. Memberikan gambaran kesesuaian antara teori dan implementasi yang terjadi di kehidupan nyata.
- c. Dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kinerja karyawannya.

1.6.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada Witel Jawa Barat Tengah atau perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Witel Jawa Barat Tengah dan Objek dari penelitian ini adalah karyawan Witel Jabar Tengah. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan di Witel Jawa Barat Tengah. Periode waktu yang menjadi fokus Penelitian ini dilakukan selama bulan Januari 2016 hingga Juli 2016.

1.8 Sistematika Penulisan TA

Untuk memberikan kemudahan dalam pembahasan hasil penelitian dan pemahaman materi isi tulisan ini, maka bentuk tulisan skripsi ini akan disusun dalam lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab I mengenai tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II berisi teori-teori yang mendukung penelitian dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis Penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III berisi mengenai karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV berisi hasil dan pembahasan mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Witel Jawa Barat Tengah, yang terdiri dari karakteristik responden, hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V berisi mengenai kesimpulan hasil analisis, saran bagi Witel Jawa Barat Tengah, dan saran bagi penelitian selanjutnya.