

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) adalah sebuah yayasan yang di prakarsai oleh PT. Telkom Indonesia untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi serta pelatihan guna mengembangkan sumber daya manusia yang profesional. YPT memiliki empat lembaga pendidikan tinggi dan satu pusat pelatihan yaitu Institut Teknologi Telkom (IT Telkom), Institut Manajemen Telkom (IM Telkom), Politeknik Telkom (Politel), STISI Telkom, dan Telkom *Professional Development Centre* (Telkom PDC). Di samping itu terdapat 3 (tiga) unit bisnis lain di bawah YPT yaitu dua perusahaan yang bergerak di bidang *broadcasting* yaitu: PT. Radio Lintas Kontinental (Radio K-lite/107,1 FM), PT. Radio Karang Tumaritis (Radio Zora/90,1 FM) yang berperan sebagai media promosi kegiatan bisnis YPT Group serta PT. Citra Sukapura Megah. (“Yayasan Pendidikan Telkom Mengabdikan Untuk Negeri”, 2010:13)

Visi, Misi, Nilai dan Tujuan Yayasan Pendidikan Telkom (YPT) (“Yayasan Pendidikan Telkom Mengabdikan Untuk Negeri”, 2010:13) adalah :

- a. Visi
Menjadi Yayasan Bermutu Dalam Bidang Pendidikan dengan Standar Internasional Untuk Pembentukan Insan Yang Berkarakter Unggul.
- b. Misi
 - 1) Menyelenggarakan Lembaga Pendidikan Berstandar Internasional
 - 2) Mengembangkan Sistem Pembinaan Untuk Pembentukan Karakter Manusia Yang Unggul.

- 3) Mengembangkan Sumber-sumber Pendanaan Melalui Penciptaan Peluang Inovasi dan Kreativitas serta Sinergi dengan Telkom Group.
- c. Nilai
- 1) Kepemimpinan berwawasan masa depan.
 - 2) Menjunjung tinggi integritas dan profesionalitas
 - 3) Orientasi pada *Stakeholders*
 - 4) Fokus pada Kualitas.

Menjadi model Yayasan yang unggul dalam bidang pendidikan dan pelatihan berbasis *Telecommunication, Information, Multimedia dan Edutainment (TIME)* di Indonesia", YPT melakukan proses transformasi untuk menjadi lembaga yang Berkelas Dunia (*World-Class*) dalam bidang pendidikan dan pelatihan dengan meningkatkan kompetisi lembaga yaitu pelanggan yang berorientasi dan berkompetisi dalam persaingan global. ("Yayasan Pendidikan Telkom Mengabdikan Untuk Negeri", 2010:13)

Peneliti memilih objek YPT dalam penyusunan tesis ini atas dasar pertimbangan bahwa peneliti sebagai karyawan YPT yang terlibat langsung dalam proses transformasi YPT dan memahami perkembangan YPT sehingga mendorong peneliti untuk memberikan sumbangsih pemikiran dalam rangka perbaikan YPT saat ini dan kedepan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan karena sebagai penggerak dari semua sumber daya yang di miliki organisasi. Oleh karena itu investasi pada manusia merupakan

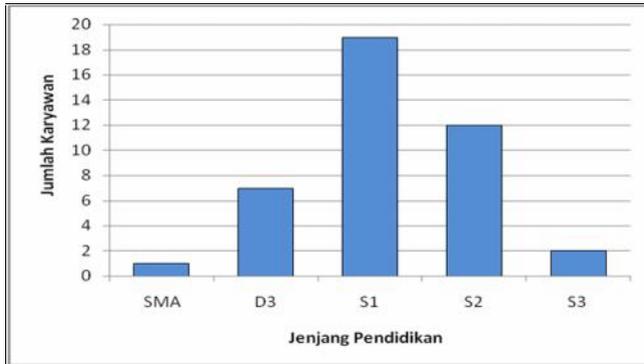
investasi yang paling penting bagi organisasi, tujuannya adalah agar organisasi memiliki tenaga kerja yang disiplin, berdedikasi, loyal, dan kompeten.

Menurut Becher, Huslid & Ulrich (Sudarmanto, 2009:47), “Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja”.

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja oleh sebab itu sebaiknya manajemen atau organisasi dapat memperhatikan karyawan dari segi kompetensi. Dengan adanya kesempatan yang di berikan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi, seorang karyawan akan merasa di hargai dan menimbulkan kepuasan bagi mereka. Dengan adanya hal itu, maka dapat di katakan bahwa kompetensi dapat meningkatkan keahlian, kemampuan dan mempengaruhi kinerja seorang karyawan secara langsung.

Salah satu misi YPT adalah mengembangkan sistem pembinaan untuk pembentuk karakter manusia yang unggul, untuk mendukung misi tersebut, di perlukan efektifitas dari individu, unit kerja, dan organisasi secara keseluruhan. Penempatan pegawai (*placement*) merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektifitas individu, unit kerja dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Penempatan karyawan adalah aktivitas menempatkan karyawan baru maupun karyawan lama sesuai dengan bakatnya dan pengalaman-pengalamannya dalam mengisi suatu jabatan atau pekerjaan sesuai definisi dari Sirait (Hasibuan, 2006:4) yang mengutarakan bahwa penempatan pegawai (*placement*) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seorang atau lebih pegawai. Pola penempatan pegawai di YPT dapat dilihat pada Gambar 1.1 sebagai berikut :

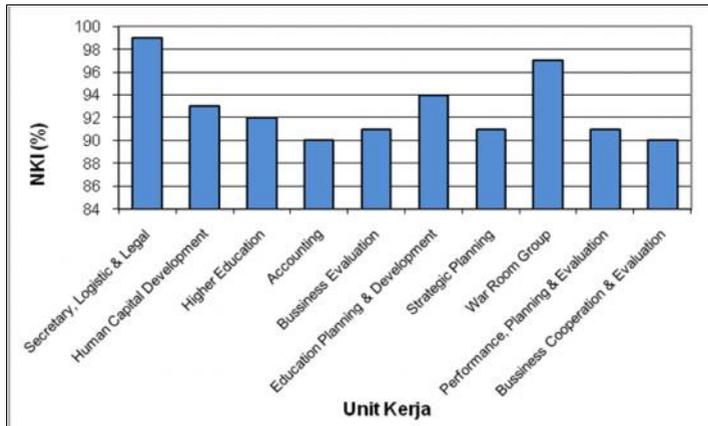
Gambar 1.1
Karyawan Berdasarkan Pendidikan



Sumber : Yayasan Pendidikan Telkom (2012)

Pada Gambar 1.1 menggambarkan distribusi pendidikan karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom, Bandung.

Gambar 1.2
Nilai Kinerja Individu (NKI) Yayasan Pendidikan Telkom Tahun 2011



Sumber : Yayasan Pendidikan Telkom (2011)

Pola penempatan tentunya akan berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Hal tersebut tampak pada Gambar 1.2 di mana pencapaian Nilai Kinerja Individu (NKI) yang kurang mencapai target. Oleh karena itu, pegawai seharusnya di tempatkan sesuai dengan kompetensinya.

Menurut Simamora (2004:510), “motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang pada gilirannya, akan membuahkan imbalan atau hasil yang di kehendaki.” Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu faktor penting dari kesuksesan jangka panjang di banyak organisasi.

Kinerja adalah keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai (Wirawan 2009:5).

Keberhasilan dan keunggulan suatu organisasi tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang di dasari dengan kompetensi unggul yang di dukung oleh sistem dan kebijakan dan penempatan karyawan yang tepat (*the right man in the right place*) sehingga dapat meningkatkan motivasi guna tercapainya kinerja yang unggul.

Sehingga dari uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang kompetensi dan penempatan kerja terhadap motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dengan judul:

“PENGARUH KOMPETENSI, PENEMPATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI DI KANTOR YAYASAN PENDIDIKAN TELKOM, BANDUNG)”

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka di rumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom, Bandung ?
- 2) Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom, Bandung ?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom, Bandung ?
- 4) Bagaimana pengaruh kompetensi, penempatan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom, Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan di lakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom, Bandung ?
- 2) Mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom, Bandung ?
- 3) Mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom, Bandung ?
- 4). Mengetahui pengaruh kompetensi, penempatan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan di kantor Yayasan Pendidikan Telkom, Bandung?

1.5 Kegunaan Penelitian

- 1) Penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia dalam lingkungan organisasi yang bergerak di bidang pendidikan.
- 2) Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi pihak yayasan sebagai bahan kajian untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Penelitian ini di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan kajian untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika yang di gunakan dalam penyusunan tesis adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian, yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang membahas mengenai pengertian kompetensi kerja, penempatan pegawai, motivasi kerja dan kinerja, membahas pula mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode dan teknik yang di gunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang

dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian, meliputi uraian tentang jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum data sampel, karakteristik responden, pelaksanaan penelitian, analisis data dan hasil penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat di tujukan kepada para pembuat kebijakan, para pengguna hasil penelitian, dan kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.