

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Telkom Group adalah satu-satunya BUMN Telekomunikasi serta penyelenggara layanan Telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom Group melayani jutaan pelanggan diseluruh Indonesia yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan, interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom saja adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia. (PT. Telkom Indonesia, 2018)

PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi merupakan Kantor Wilayah Usaha Telekomunikasi Bekasi yang termasuk didalam divisi regional II Jakarta. PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi terdiri dari satu KANDATEL (Kantor Daerah Telekomunikasi), enam KAP (Kepala Area Pelayanan), dan terdapat dua puluh dua STO dibawah naungan masing-masing KAP. (Riyadi, 2018)

1.1.2 Logo Perusahaan

Logo merupakan sebuah makna tertulis yang dimiliki oleh suatu perusahaan dalam bentuk lambang dan tulisan. Logo PT. Telkom Indonesia berdasarkan pada Peraturan Perusahaan No.PD.201.03/2014 tentang New Corporate/ Brand Identity 20 Juni 2014. Makna Logo yang dimiliki oleh PT. Telkom Indonesia yaitu keyakinan perusahaan untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap kinerja yang dilakukan dan senantiasa memperbaiki hal-hal yang bisa menjadi kondisi lebih baik, sehingga dapat membuat perusahaan menjadi pemegang perusahaan telekomunikasi terbaik. Adapun makna pada tagline perusahaan "*The World in Your Hand*" yang memiliki pesan bahwa perusahaan dapat membuat segalanya menjadi lebih mudah dan lebih menyenangkan dalam mengakses dunia. (PT. Telkom Indonesia, 2017)



Gambar 1 1 Logo PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi

Sumber: Riyadi, 2018

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

1.1.3.1 Visi

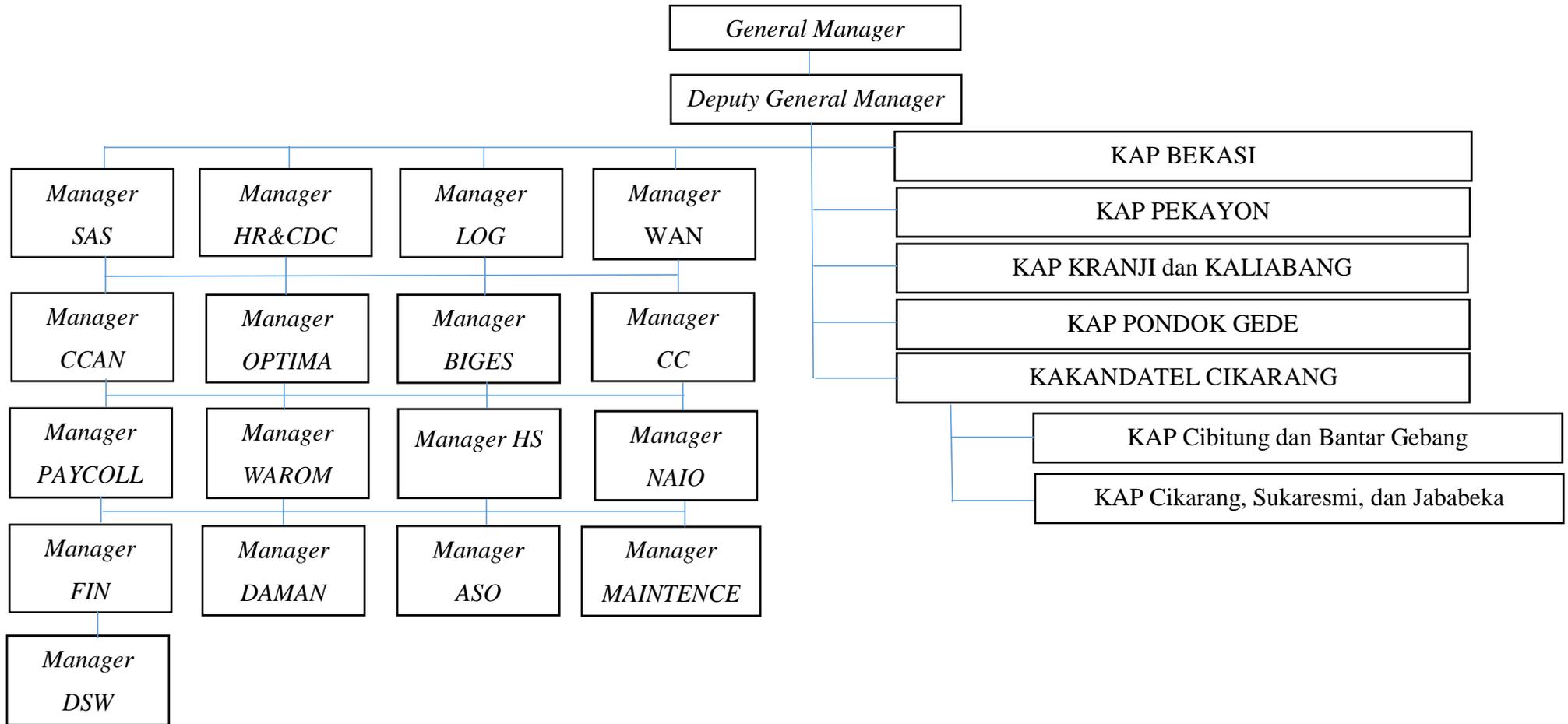
“Be the King of Digital in the Region” menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan transformasi *digital telecommunication company* dengan visinya menjadi raja layanan telekomunikasi dan digital di udara, darat, dan laut. (PT. Telkom Indonesia, 2017)

1.1.3.2 Misi

“Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization” menyediakan solusi digital masa depan bagi setiap segmen pelanggan Telkom mulai dari korporat, perorangan, perumahan dan lainnya. (PT. Telkom Indonesia, 2017)

1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang ada disuatu perusahaan dikoordinasikan. Pada Gambar 1.2 merupakan struktur organisasi PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Bekasi, terdapat general manager, deputy general manager dan terbagi menjadi tujuh belas manajer yaitu *manager sas, manager hr and cdc, manager log, manager wan, manager ccan, manager optima, manager biges, manager cc, manager fin, manager paycoll, manager warom, manager hs, manager network area and IS operation, manager daman, manager aso, manager maintanece, manager digital wifi.*



Gambar 1 2 Struktur Organisasi PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi

Sumber: Riyadi, 2018

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi, seperti saat ini kompetisi antar perusahaan semakin kompetitif. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya – sumber daya yang mampu merencanakan, mengatur dan mengolah semua aktivitas secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan. Sumber daya yang paling penting di perhatikan oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah modal yang paling penting di miliki oleh perusahaan dan manajemen harus memperhatikan dengan baik sumber daya yang ada didalam perusahaan tersebut (Widyawan, 2015).

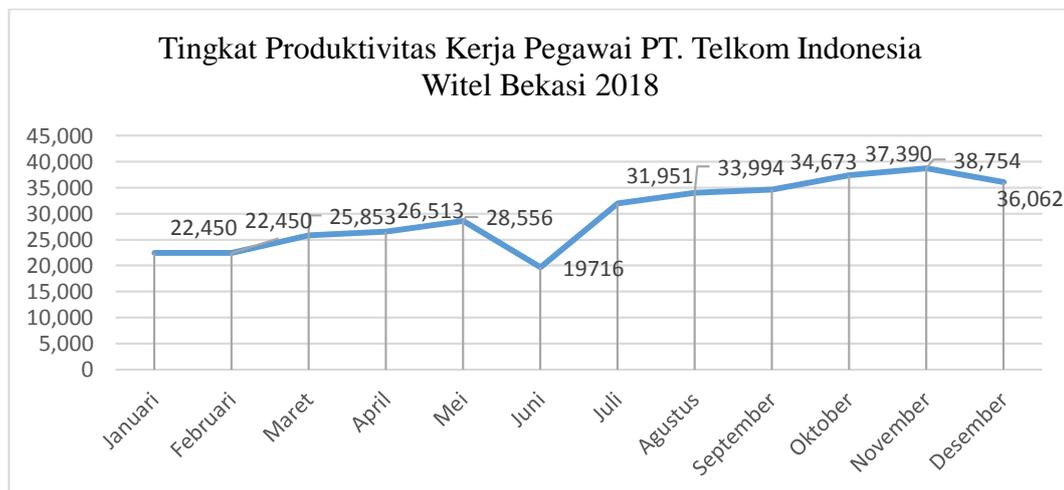
Sumber daya manusia yang mengelola aktivitas dengan baik adalah dengan adanya manajemen yang professional perusahaan akan berjalan dengan semestinya dan dapat mencapai tujuan yang sudah ditargetkan (Kasmir, 2017:5). Apabila sumber daya manusia tidak mempunyai kompetensi dan keterampilan maka sebuah perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan keberhasilan perusahaan (Rostanti, 2017).

Suatu perusahaan agar berhasil mencapai tujuan sangat ditentukan dari sumber daya manusianya. Karakteristik sumber daya manusia yang baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan adalah mempunyai akhlak yang baik, keterampilan yang sesuai dengan bidang masing-masing, dan memiliki daya tahan tubuh yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas kerja (Ratna, 2016). Sumber daya manusia yang memiliki produktivitas yang baik juga mampu bekerja secara konsisten dan dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Anonim, 2015). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang adil dan diharapkan para pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang sudah di target. Meningkatnya produktivitas kerja pegawai dalam sumber daya manusia akan menambah keuntungan perusahaan, membuat perusahaan tetap bertahan dan memperluas pertumbuhan perusahaan yang terus-menerus.

Pada era globalisasi fenomena industri telekomunikasi sangat berkembang pesat. Persaingan di industri telekomunikasi semakin kompetitif dan membutuhkan sumber daya yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai targetnya. Industri

telekomunikasi yang dimiliki oleh negara yaitu PT. Telkom Indonesia. Untuk memenuhi pelayanan yang terbaik untuk masyarakat Indonesia

PT. Telkom Indonesia saat ini membuat beberapa produk andalan untuk dinikmati oleh masyarakat Indonesia salah satunya adalah Indihome. Menurut Riyadi (2018) selaku asisten manajer *human resource service* di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi, saat ini PT. Telkom Indonesia mempunyai target penjualan Indihome sebesar lima juta pengguna se-Indonesia dan PT. Telkom Indonesia witel Bekasi pada tahun 2018 mempunyai target penjualan sebesar enam puluh tujuh ribu. Dengan target penjualan pemasangan baru Indihome ini mengharuskan pegawai untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan produktivitas kerja agar target tercapai.



Gambar 1.3 Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi 2018

Sumber: olahan penulis, 2018

Pada Gambar 1.3 menunjukkan tingkat produktivitas kerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi 2018 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember. Bulan Januari hingga bulan Mei tingkat produktivitas kerja pegawai mengalami peningkatan dari 22.450 ke 28.556. Sedangkan pada bulan Juni produktivitas kerja pegawai mengalami penurunan sebesar 19.716 yang berakibat pada tidak tercapainya target penjualan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan mengalami penurunan pendapatan. Sedangkan pada bulan Juli hingga November terjadi kenaikan dari 31.951 hingga 38.754. Pada bulan desember

terjadi penurunan kembali sebesar 36.062. Penurunan pada bulan Juni dan Desember disebabkan adanya libur hari raya keagamaan sehingga peminat pembeli berkurang dan beban kerja pegawai menjadi bertambah. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas menurut Rachman (2016: 62) terbagi menjadi dua faktor yakni faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual berasal dari diri sendiri, seperti usia, jenis kelamin, sifat, sikap, kemampuan, minat dan motivasi kerja. Sedangkan, faktor situasional dapat mengembangkan komunikasi antar pegawai dan perusahaan, seperti keadaan lingkungan kerja, upah, penerapan teknologi, dan budaya kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan pelatihan untuk memotivasi para pegawai baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja (Ahmed *et al.*, 2015). Faktor lain yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah kompensasi (Yamoah, 2013). Hal yang sama ditemukan didalam penelitian Kelechi *et al.* (2016) yakni pemberian kompensasi yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan penelitian Sabir *et al.* (2014) menemukan bahwa faktor-faktor produktivitas kerja pegawai adalah pelatihan, keterlibatan kerja, umpan balik, dan kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu dari beberapa proses yang ada pada perusahaan yang memengaruhi bagaimana perusahaan tersebut berjalan sehingga secara tidak langsung kompensasi menjadi salah satu faktor dalam meningkatnya produktivitas kerja.

Kompensasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja melalui kepuasan kerja pegawai (Saharuddin dan Sulaiman, 2016). Menurut Sabir *et al.* (2014), kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawai adalah faktor yang paling berkontribusi dalam perubahan produktivitas kerja. Kompensasi berpengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja para pegawai. Sehingga jika kompensasi diberikan adil dan masuk akal maka akan semakin tinggi produktivitas kerja pegawai dan perusahaan akan mencapai tujuan (Yamoah, 2013). Kompensasi dapat berubah-ubah dari waktu ke waktu untuk memotivasi para pegawai agar dapat mengoptimalkan produktivitas kerja (Prahadi, 2016).

PT. Telkom Indonesia menyebar di seluruh penjuru Indonesia. Mengoptimalkan jalannya perusahaan, PT. Telkom Indonesia mengharuskan pegawainya bersedia untuk penempatan kerja di seluruh Indonesia dengan memberikan fasilitas dan kompensasi yang sesuai. Menurut Waluya (2018) selaku asisten manajer *home service* PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Bekasi bahwa pada setiap tahunnya kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat sebesar 6%. Dengan peningkatan kompensasi disetiap tahunnya, perusahaan mengharapkan pegawai bekerja dengan optimal. Untuk mengetahui persepsi kebijakan kompensasi pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi, dilakukan dengan menyebarkan kuesioner preliminary test. Berikut ini merupakan data preliminary kompensasi yang diberikan oleh pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi dengan total responden sebanyak 30 orang:

Item	Persentase	Keterangan	Skor Ideal
1. Perusahaan memberikan gaji secara tepat waktu	91%	Sangat Tinggi	150
2. Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan	85%	Tinggi	
3. Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang ditetapkan perusahaan	79%	Tinggi	
4. Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	88%	Tinggi	
5. Saya mendapatkan jaminan kesehatan selama bekerja di perusahaan	91%	Sangat Tinggi	
TOTAL	87%		

Tabel 1.1 Data Preliminary Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi PT.

Telkom Indonesia Witel Bekasi 2018

Sumber: olahan penulis, 2018

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas, menunjukkan hasil kuesioner terhadap 30 pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi memiliki jawaban setuju sebesar 87% dan memiliki kriteria tinggi yang berarti bahwa pegawai merasa sistem pemberian kompensasi yang selama ini diterapkan oleh perusahaan sudah baik. Kompensasi yang diterima pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi diantaranya adalah *base salary*, bantuan kemahalan, insentif premium, insentif jabatan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan pajak, tunjangan

ASKEDIR, dan tunjangan kerja perusahaan bekerja sama dengan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial), serta fasilitas perusahaan seperti alat transportasi mobil dan motor, tempat beribadah, serta kegiatan olahraga. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah, sehingga dapat menjadi motivasi untuk pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabir *et al.*, (2014) menemukan bahwa Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawai adalah faktor yang berperan penting dalam perubahan produktivitas kerja. Iyida (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hasil signifikan positif upah dan tunjangan terhadap produktivitas kerja, sehingga dapat menjadi motivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Kawara (2014) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi gaji sesuai dengan tingkat suku bunga dapat menjadi sistem penghargaan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dibandingkan pesainya. Menurut Yamoah (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan sangat kuat terhadap produktivitas kerja para pegawai.

Menurut Ahiabor (2013) dengan objek penelitian Ghana Airport menemukan bahwa kompensasi insentif berhubungan dengan produktivitas dan kinerja kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Wadi (2016) dengan objek bank di Bahrain Arab menunjukkan insentif non moneter signifikan positif terhadap produktivitas kerja sebesar 0,373. Penelitian yang dilakukan Kelechi *et al.* (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 89,2% dengan Dangote Nigeria Headquarters di Lagos Nigeria sebagai objek penelitian. Dewi (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga perusahaan dapat lebih memprioritaskan kompensasi sebagai dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara

optimal. Penelitian tersebut berdasarkan pada persepsi pegawai yang bekerja pada Kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan UMKM Samarinda.

Hasil penelitian Saharuddin & Sulaiman (2016) menunjukkan bahwa faktor kompensasi sangat berpengaruh signifikan dalam menciptakan kepuasan kerja yang akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai di Sumber Daya Air dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Aceh Utara. Okwudili dan Emerole (2015) dengan objek pemerintah di Nigeria menemukan bahwa penghargaan non moneter berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena, faktor-faktor, penelitian terlebih dahulu, dan data-data yang telah dibahas diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kompensasi di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi, untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi, dan untuk mengetahui persepsi tentang kebijakan kompensasi di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga penulis tertarik untuk menulis dan menyusun sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi”**

1.3 Perumusan Masalah

Perusahaan menuntut para pegawai untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja sehingga mampu mencapai target yang sudah ditetapkan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai membutuhkan motivasi salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang sudah ia kerjakan. Dilihat dari fenomena yang terjadi pada perusahaan diketahui bahwa persepsi pegawai mengenai kompensasi dan tingkat produktivitas pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi dapat dibidang baik.

Oleh karena itu permasalahan dari penelitian ini adalah apakah kompensasi yang di berikan PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka pertanyaan penelitian pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi kebijakan tentang kompensasi di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persepsi kebijakan tentang kompensasi di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi.
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pegawai di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi.
3. Untuk mengetahui kompensasi di PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan tentang sumber daya manusia yang terjadi di perusahaan terkait dan dapat memberikan saran terhadap fenomena yang terjadi.

1.6.2 Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan bahan pertimbangan kepada pihak objek penelitian, khususnya mempengaruhi kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai demi perbaikan dan perkembangan objek penelitian.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Bekasi yang beralamat di Jalan Rawa Tembaga No. 4 Marga Jaya, Bekasi Selatan.

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah bulan Maret 2018 hingga bulan Desember 2018.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini ditulis dalam bab yang masing-masing bab terdiri dari sub bab saling terkait satu sama lain, hal ini untuk memberikan gambaran umum penelitian. Penelitian ini ditulis secara sistematis dengan format sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang berisi tentang gambaran objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematik penulisan tugas akhir

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisis masalah pokok yang telah dikemukakan, tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Menguraikan metode penelitian yang terdiri dari karakteristik penelitian, alat pengumpulan data, tahapan pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data dan sumber data, validitas atau trustworthiness, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV PEMBAHASAN

Menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari analisis responden terhadap variabel penelitian, analisis statistik dan analisis pengaruh variabel.

BAB V KESIMPULAN dan SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian serta saran dari hasil penelitian ini.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN