

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada penelitian ini objek yang diambil penulis ialah perusahaan dalam negeri yaitu Biznet Networks (PT Supra Primatama Nusantara).

1.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 1.1 Logo Biznet Networks

Sumber: (Noventi, 2018)

Biznet Networks adalah operator telekomunikasi *fixed-line* dan operator multimedia di Indonesia yang memberikan layanan jaringan (*network*), layanan internet, pusat data, serta layanan *hosting* dan *cloud computing*. Biznet Networks didirikan pada tahun 2000 dengan fokus pasar pada dunia korporat. Biznet memiliki dan mengoperasikan serat optik mutakhir dengan pusat data terbesar di Indonesia, dan juga telah menyediakan layanan premium dengan performa jaringan cepat dan handal. Biznet Networks memiliki dan memelihara ribuan saluran serat optik dan kabel kilometer di sekitar Jakarta, Bali, Bandung dan daerah Surabaya. Biznet juga memiliki jaringan *InterCity* dioperasikan yang menghubungkan kota-kota besar di Pulau Jawa (Noventi, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Noventi selaku *Human Capital Executive* Biznet Networks pada 13 Juni 2018 menjelaskan bahwa Biznet Networks sudah menggunakan beberapa teknologi seperti Metro Ethernet dan Metro FTTH (*Fiber To The Home*). Biznet sendiri telah menggelar ribuan kilometer kabel *fiber optic* di beberapa kota besar di Indonesiasejak tahun 2005. Pada tahun 2005, Biznet Networks mulai membuat membangun *fiber optic* untuk pertama kalinya tempatnya di Sudirman dengan sebutan *Ring* Sudirman yaitu sejauh 10 km. Untuk tahun 2006,

pembangunan jaringan *fiber optic* sudah untuk wilayah CBD area yaitu Thamrin, Gatot Subroto, dan Simatupang. Untuk tahun 2008, Biznet Networks mulai memasuki pasar retail dengan brand max3 sebagai produk *lifestyle* untuk residensial, apartemen dan mal. Dan pada tahun 2009, Biznet Networks telah menggelar ribuan kilometer kabel fiber optik dengan 4 kantor cabang di Karawang, Bandung, Surabaya, dan Bali dengan total karyawan sejumlah 232 orang. Biznet juga mengoperasikan *International* POPS yang terletak di Manila, Hong Kong, London, Amerika Serikat, Seoul, Singapura, Sydney, Tokyo dan terhubung ke *Internet Exchange* utama dalam dunia.

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

Indonesia dimana setiap individu dan bisnis dapat terhubung dengan lancar untuk menggapai potensi mereka secara individu dan kolektif.

1.1.2.2 Misi

Menjadi perusahaan solusi jaringan dan multimedia melalui komitmen kami untuk inovasi kelas dunia, infrastruktur dan jasa.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Kesuksesan jangka panjang dari setiap organisasi tergantung kepada kepiawaian organisasi dalam menempatkan orang yang kompeten dalam posisi yang tepat disertai dengan sistem yang baik untuk menjalankan roda organisasi tersebut. Sebuah organisasi akan berjalan sesuai dengan visi dan misinya apabila sumber daya manusia yang terdapat didalam sebuah organisasi tersebut diberdayakan dengan baik dan benar. Potale dan Uhing (2015) menyatakan bahwa sebuah organisasi dapat mewujudkan tujuannya apabila sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi tersebut mampu merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya yang lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terdapat pada perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas

merupakan kunci keberhasilan dari sebuah perusahaan (Nordiansyah, 2016). Penting bagi perusahaan untuk menjaga tingkat motivasi kerja setiap karyawan agar setiap karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Jannah *et al.* (2014) menjelaskan bahwa karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu merupakan sumber daya manusia dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Penting bagi organisasi mengelola sistem pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal agar setiap sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut mampu beradaptasi dan berkontribusi secara maksimal serta mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Djumena, 2011).

Oleh karena itu, suatu organisasi sangat membutuhkan peranan dari sumber daya manusia yang berkompeten dan handal serta organisasi tersebut harus mampu menciptakan lingkungan organisasi yang nyaman bagi setiap sumber daya manusia yang terdapat di dalam organisasi tersebut untuk meningkatkan motivasi maupun loyalitas karyawan terhadap organisasi. Apabila organisasi sudah memiliki karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi, maka karyawan tersebut memiliki relasi yang positif terhadap pekerjaannya dan kemudian dapat memberikan dampak positif bagi kinerja dan kemajuan perusahaan kedepannya (Sohail *et al.*, 2014). Hal tersebut didukung oleh Rezita (2014) yang menjelaskan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan setiap tanggung jawab yang diberikan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja para karyawan diantaranya ialah budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan, ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka ia mencoba menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan maksimal dan berdampak pada timbulnya kepuasan kerja atas apa yang telah dilakukan (Hamali, 2016:134). Faktor lain yang menyebabkan meningkatnya motivasi kerja karyawan baik secara sadar ataupun tidak sadar ialah pemberian kompensasi dan penghargaan dari organisasi terhadap karyawan, kedua aspek tersebut merupakan faktor yang juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang kemudian mampu menciptakan gairah tersendiri bagi karyawan untuk menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Ganta, 2014).

Antariksa (2015) memaparkan hasil survei yang dilakukan oleh Gallup WorldWide mengenai motivasi kerja karyawan terhadap 73 responden dari 141 negara di dunia termasuk Indonesia. Lebih lanjut lagi dalam survey tersebut menunjukkan fenomena bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki tingkat motivasi kerja tinggi. Hal utama yang menyebabkan rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan di Indonesia adalah diakibatkan oleh rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan.

Meningkatnya motivasi kerja karyawan menimbulkan dampak yang positif dan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, dengan meningkatnya motivasi kerja karyawan akan mendorong setiap karyawan bekerja keras dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya dan meningkatkan kapabilitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Shahzadi *et al.*, 2014). Arshad *et al.* (2012) menambahkan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan. Pemberian kompensasi secara adil dan transparan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diurai diatas, kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang adil dan juga menarik kepada setiap karyawan sehingga dapat mendorong semangat serta menciptakan gairah bekerja yang baik untuk setiap sumber daya manusia di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2015) menemukan fenomena bahwa pemberian kompensasi yang baik akan berimbas baik kepada karyawan terkhususnya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Serupa dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Poonam dan Kaur (2015) di India menegaskan bahwa sistem pemberian kompensasi yang baik dan transparan dapat mendorong hasrat bekerja dari setiap karyawan sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab yang lebih bagi karyawan dalam menyelesaikan setiap tanggung jawab yang diberikan. Kusuma *et al.* (2014) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi secara layak merupakan salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada

karyawan atas usaha yang telah dilakukan karyawan untuk perusahaan yang berpengaruh pada meningkatnya motivasi kerja karyawan.

Gaol (2014:310) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan hal yang wajib diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan atas setiap upaya pegawai memenuhi setiap tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan dengan diberikannya kompensasi secara adil dapat merangsang produktivitas untuk tetap terus meningkat. Program pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena seberapa baik organisasi tercermin dari seberapa adil perusahaan tersebut memberikan kompensasi kepada karyawan, seberapa besar nilai kompensasi yang diterima karyawan tergantung berapa besar seberapa besar produktivitas karyawan dalam perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dengan motivasi kerja telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti. Pada penelitian-penelitian terdahulu para peneliti menggunakan variabel kompensasi sebagai variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Negash *et al.* (2014) pada industri pendidikan di Ethiopia menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian Poonam dan Kaur (2015) pada industri perbankan di India menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Penelitian pada industri perpajakan di Iran yang dilakukan oleh Gelard dan Rezaei (2016) menunjukkan bahwa hasil kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yousaf *et al.* (2014) pada salah satu industri perfilman di Pakistan juga menunjukkan hal yang sama bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja

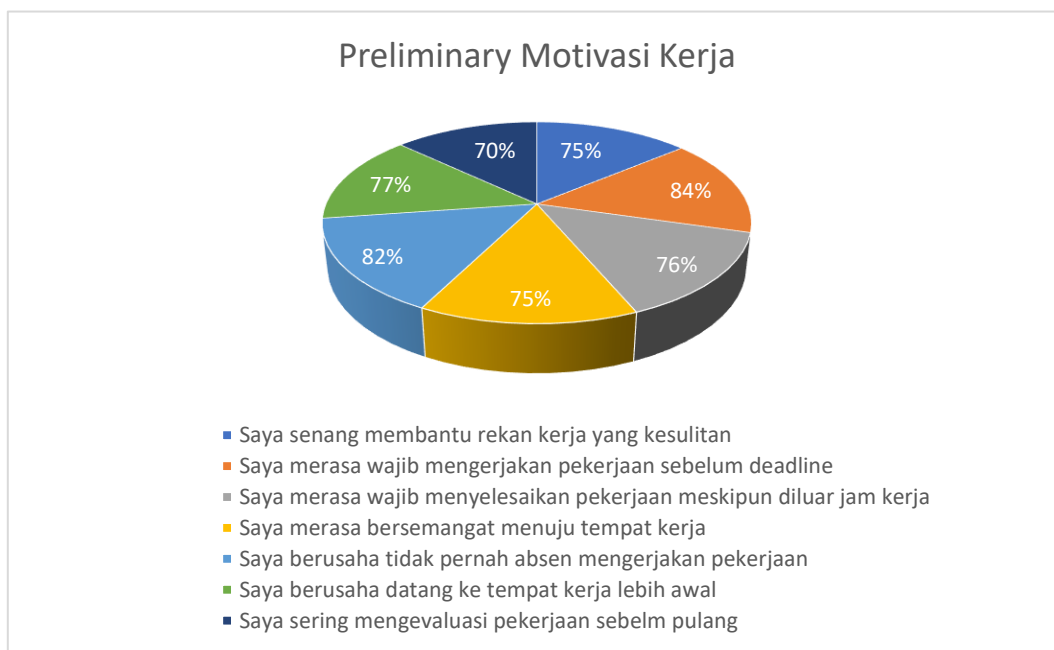
Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rizal *et al.* (2014) di Indonesia menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Haryani *et al.* (2015) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Kemudian, Lamingrum (2016) melakukan penelitian pada industri

otomotif di Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Gunawan (2015) meneliti industri jasa pengiriman barang di Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi.

Delapan penelitian terdahulu memberikan gambaran terhadap hasil yang sama dari hubungan kedua variabel yang diteliti di berbagai negara dan budaya yang berbeda. Penjelasan dari penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif dari kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa di saat kompensasi diberikan secara baik maka tingkat motivasi kerja karyawan akan tinggi. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan pada industri *airport*, perbankan, pendidikan dan otomotif. Penelitian ini dilakukan pada industri telekomunikasi guna memperbanyak informasi dan pengetahuan mengenai penelitian pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dari berbagai macam industri. Selain itu, industri telekomunikasi merupakan salah satu industri yang memiliki persaingan yang ketat antar kompetitor. Untuk itu penting bagi perusahaan mempertahankan karyawan yang berkompeten dan memperhatikan tingkat motivasi karyawan di industri telekomunikasi.

Biznet Networks sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di industri telekomunikasi perlu memperhatikan faktor apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kelak setiap karyawan dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan membantu perusahaan untuk mencapai setiap target yang telah ditetapkan.

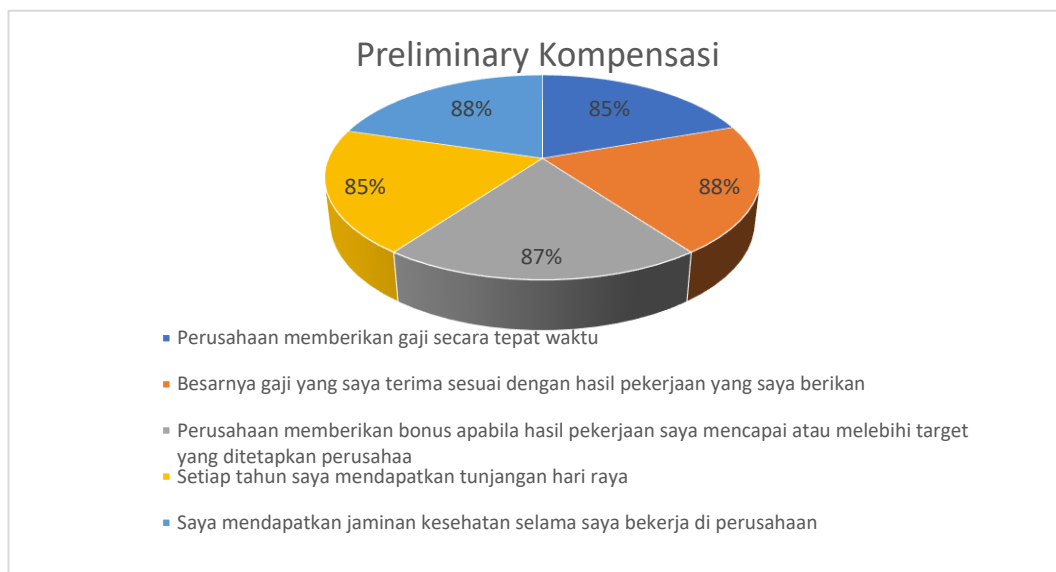
Peneliti melakukan survei melalui penyebaran kuesioner untuk melihat bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan, dapat dilihat pada gambar dibawah sebagai berikut:



Gambar 1.2 Hasil Preliminary Test Motivasi Kerja Biznet Networks

Sumber: Olahan Penulis (2018)

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil bahwa 55 responden yang mengisi kuesioner rata-rata jawabannya adalah setuju sehingga dapat dikatakan motivasi kerja karyawan di Biznet Networks terbilang tinggi dan positif. Menurut Neolaka (2014:61) kategori tinggi didapatkan dari variabel kontinum yaitu variabel ordinal dengan menghitung rentang kelas berdasarkan jawaban responden. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya dalam kondisi baik ataupun dalam kondisi terbilang tinggi, perlu adanya suatu upaya untuk meningkatkan serta mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawan.



Gambar 1.3 Hasil Preliminary Test Kompensasi Biznet Networks

Sumber: Olahan Penulis (2018)

Selain itu, penulis juga telah melakukan survey dengan menyebarkan kuesioner *preliminary test* kepada beberapa karyawan di Biznet Networks untuk melihat bagaimana persepsi karyawan mengenai sistem pemberian kompensasi di Biznet Networks. Berdasarkan gambar diatas, didapatkan hasil bahwa 55 responden yang mengisi kuesioner rata-rata jawabannya adalah setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan telah merasa puas akan sistem pemberian kompensasi yang ada di Biznet Networks.

Kendati demikian, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Noventi selaku *Human Capital Executive* Biznet Networks pada tanggal 13 juni 2018 menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Sebenarnya sistem pemberian kompensasi pada Biznet Networks sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, namun karyawan masih merasa tidak puas karena dianggap belum bisa menutupi biaya keperluan sehari-hari. Hal ini membuat peneliti semakin tertarik dalam melakukan penelitian dikarenakan hasil survey sebelumnya yang sudah peneliti anggap lumayan tinggi karena sudah melebihi 50%, namun masih ada pernyataan yang mengatakan bahwa karyawan masih belum puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu serta data perusahaan yang telah peneliti jabarkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Biznet Networks”**

1.3 Perumusan Masalah

Salah satu permasalahan yang dapat terjadi pada suatu perusahaan ialah rendahnya tingkat motivasi kerja pada karyawan. Tingkat motivasi kerja yang rendah pada para karyawan tentunya dapat merugikan perusahaan salah satunya dengan produktivitas kerja karyawan yang menurun dan tidak memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian ini akan melihat bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di BiznetNetworks. Penelitian ini dilakukan dengan melihat tingkat persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi dari perusahaan dan tingkat motivasi karyawan di BiznetNetworks serta bagaimana pengaruhnya antara kompensasi terhadap motivasi karyawan di Biznet Networks.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan yang membahas mengenai pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi karyawan di BiznetNetworks, yang menimbulkan beberapa pernyataan masalah untuk penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana kebijakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di Biznet Networks?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Biznet Networks?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biznet Networks?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui atau mendapatkan informasi tentang:

1. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan kompensasi karyawan di Biznet Networks.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di Biznet Networks.

2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biznet Networks.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Dari Segi akademis sendiri penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta referensi untuk penelitian berikutnya yang dilakukan oleh penulis lainnya. Penelitian ini akan memperlihatkan tingkat pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biznet Networks

1.6.2 Aspek Praktis

Dari segi bisnis sendiri, diharapkan penelitian ini akan memberikan referensi serta masukan yang ditawarkan penulis dari segi akademis untuk perusahaan Biznet Networks dalam penerapan kompensasi serta untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut:

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian : PT.Supra Primatama Nusantara Jl. Jend. Sudirman
10-11 Jakarta, DKI Jakarta 1020 – Indonesia

Objek Penelitian : Karyawan PT. Supra Primatama Nusantara Jakarta
Pusat

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Waktu yang digunakan untuk melaksanakan penelitian hingga membuat hasil penelitian adalah dimulai dari bulan April hingga November.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang mendasari masalah yang diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan posisi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskriptif objek penelitian serta hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian serta saran saran dan masukan yang berguna dimasa yang akan datang.

Halaman ini sengaja dikosongkan.