

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Tinjauan Terhadap Objek Studi

#### 1.1.1 Profil Perusahaan

**PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI) Persero** mulai dikenal sebagai pabrik perakitan pesawat telepon, radio transmisi di awal tahun 70-an, PT.INTI membangun kemampuan sebagai produsen sentral telepon digital STDI-INTI di awal tahun 80-an. Kegiatan inovasi selalu mengandung komersialisasi di dalamnya. Kegiatan penguasaan teknologi tidak lagi dilakukan semata-mata untuk kepentingan penguasaan itu sendiri tetapi lebih untuk mendapatkan keunggulan komersil.

Sistem telekomunikasi yang dahulu berbasis analog saat ini telah diganti oleh sistem berbasis digital. Dengan STDI (Sentral Telepon Digital Indonesia) dan STDI-K (STDI dengan kapasitas lebih kecil) yang telah berhasil dilakukan oleh pihak PT Telkom Tbk dalam digitalisasi seluruh sistem telekomunikasi di Indonesia. Perjalanan panjang sejak 1984 ketika era digitalisasi dimulai menjadikan PT. INTI semakin berkembang.

PT. INTI kemudian membangun keunggulan di bidang konstruksi, rekayasa, penelitian dan pengembangan serta menjadi yang terdepan dalam membangun jaringan telekomunikasi baik jaringan tetap maupun bergerak, memasang 60% jaringan *existing* domestik atau lebih dari 5 juta satuan sambungan tetap serta 2500 *BTS (Base Tranceiver Station)* dan *MCS* sebanyak 4 juta satuan sambungan bergerak sehingga PT. INTI berhasil membangun citra sebagai penyedia perangkat telekomunikasi dengan teknologi tinggi semasa tahun 90-an. Sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar mulai tahun 2000 selanjutnya PT. INTI membangun kemampuan di bidang teknologi informasi dan menjadi produsen perangkat multimedia baik untuk industri maupun konsumen biasa.

Sejak berkembangnya tren konvergensi antara teknologi telekomunikasi dan teknologi informasi (IT), PT. INTI telah melakukan perubahan orientasi bisnis dari yang semula berbasis *pure manufacture* menjadi sebuah industri yang berbasis solusi kesisteman, khususnya dalam bidang sistem infokom dan integrasi teknologi. Sehingga kini, PT.INTI merupakan perusahaan penyedia barang dan jasa dalam industri telekomunikasi dan memiliki pelanggan utama para operator besar, seperti Telkom, Telkomsel, Indosat, dan XL-Axiata. Tidak hanya membidik para operator besar, PT. INTI merambah perusahaan swasta maupun instansi yang tidak bergerak dalam industri telekomunikasi namun membutuhkan peralatan maupun jasa telekomunikasi

#### 1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

##### 1) Visi Perusahaan

PT. INTI bertujuan menjadi pilihan pertama bagi pelanggan dalam mentransformasikan "MIMPI" menjadi "REALITA". Dalam hal ini, "MIMPI" diartikan sebagai keinginan atau cita-cita bersama antara PT. INTI dan pelanggannya, bahkan seluruh stakeholder perusahaan.

##### 2) Misi Perusahaan

Berdasarkan rumusan visi yang baru maka rumusan misi PT. PT.INTI terdiri dari tiga butir sebagai berikut:

- a) Fokus bisnis tertuju pada kegiatan jasa *engineering* yang sesuai dengan spesifikasi dan permintaan konsumen.

- b) Memaksimalkan nilai perusahaan serta mengupayakan pertumbuhan yang berkesinambungan.
- c) Berperan sebagai *prime mover* (penggerak utama) bangkitnya industri dalam negeri.

### 1.1.3 Logo Perusahaan

Logo perusahaan PT. INTI (Persero) adalah sebagai berikut:



**Gambar 1.1**

#### **Logo Perusahaan**

Sumber: [www.inti.co.id](http://www.inti.co.id) (25 maret 2013)

Logo PT. INTI (Persero) merupakan visualisasi dari visi, misi dan nilai perusahaan. Dalam logo itu terkandung makna perubahan dari perusahaan berbasis manufaktur ke arah *engineering services*. Jika sebelumnya logo PT. INTI (Persero) ditampilkan dalam bentuk segi 6 yang terkesan konservatif dan manufakturistik, logo baru mengandung stilasi huruf "N" sebagai pengembangan dari ide *kurva sigmoid* berwarna biru muda yang bermuara pada titik atau lingkaran biru tua yang melambangkan konsep perubahan berkelanjutan menuju pengembangan PT. INTI (Persero) yang lebih baik.

Secara keseluruhan logo mencerminkan karakter yang luwes, dinamis, modern dan inovatif. Kesederhanaan tampilan memberi kesan keramahan, transparansi dan kemudahan, sesuai dengan perkembangan bidang informasi dan komunikasi yang senantiasa menuntut nilai tambah (*value added*), kreatifitas dan inovasi.

### 1.1.4 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan bisnisnya, PT. INTI dipimpin oleh seseorang Direktur Utama yang dibantu oleh beberapa Direktur bidang seperti Direktur Keuangan, Direktur SDM (Sumber Daya Manusia), Direktur Pemasaran, serta Direktur Operasi dan Teknik. Untuk lebih lanjut tentang struktur organisasi dapat dijelaskan dengan (Gambar 1.3) yang dapat dilihat di lampiran.

### 1.1.5 Produk Dan Jasa Perusahaan

Produk dan jasa yang dihasilkan oleh PT. INTI beragam sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin membutuhkan teknologi mutakhir. Berikut merupakan pembagian jenis produk dan jasa yang telah dihasilkan dan digunakan oleh *customer* :

- 1) PRODUK
  - a) Jaringan *Core*
  - b) *Network Tools / Value Added*
  - c) Perangkat Tambahan
  - d) Perangkat *CPE (Customer Premises Equipment)*

## 2) JASA

- a) Jasa Solusi Sistem dan In`tegrasi Teknologi
- b) Jasa Perawatan dan Perbaikan
- c) Jasa Pengaturan Perangkat

### 1.2 Latar Belakang Penelitian

PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang pada awal berdiri memiliki tugas sebagai pendukung utama penyedia infrastruktur telekomunikasi nasional namun saat ini telah melakukan perubahan orientasi bisnis dari manufaktur ke *engineering solution*. Hal ini membentuk PT. Industri Telekomunikasi Indonesia menjadi semakin adaptif terhadap kemajuan teknologi dan karakteristik serta perilaku pasar. Saat ini, PT. Industri Telekomunikasi Indonesia bertekad untuk menjadi mitra terpercaya di bidang penyediaan jasa operasional dan solusi total yang fokus pada *Infocom System & Technology Integration* (ISTI). (sumber: [www.inti.co.id](http://www.inti.co.id)). Maka, PT. Industri Telekomunikasi Indonesia harus selalu mengembangkan usahanya untuk dapat bersaing dengan para kompetitor. Keberhasilan perusahaan dalam bersaing dengan kompetitor dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menurut Hasibuan (Subekhi & Jauhar, 2012:11) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Agar tenaga kerja dapat memanfaatkan potensi-potensi yang dimilikinya dengan baik maka perlu diatur oleh perusahaan atau organisasi agar dapat efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian disebut manajemen SDM menurut Rivai dalam Suwatno & Priansa (2011:29)

Dilihat dari sekian banyak fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia, pemeliharaan adalah salah satu fungsi yang sangat penting. Pemeliharaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi atau balas jasa yang sesuai. Pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan wujud usaha pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia oleh perusahaan. Menurut Ninuk (2002:3) dalam jurnalnya berjudul "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan" mengatakan bahwa jika program dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya.

Menurut Mondy & Noe (Marwansyah, 2010 : 276) kompensasi terbagi kedalam kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung meliputi semua bentuk balas jasa finansial yang tidak termasuk kedalam kompensasi finansial langsung seperti asuransi, bantuan sosial karyawan dan sebagainya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri telekomunikasi yang terus berkembang, PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI) juga memberikan kompensasi finansial langsung dan tidak langsung untuk mempertahankan motivasi kerja karyawan. Pemberian Kompensasi ini tidak lain sebagai salah satu upaya PT.

INTI untuk mempertahankan eksistensi di industri telekomunikasi, karena dengan pemberian kompensasi kepada karyawan akan mencegah motivasi kerja karyawan menurun yang akan berdampak langsung terhadap kinerja perusahaan. Berikut data tentang kompensasi yang didapatkan oleh karyawan PT. INTI.

**Tabel 1.1**  
**Data Kompensasi Karyawan**

Finansial Langsung	Finansial Tidak Langsung
GAJI POKOK	<p><b>TUNJANGAN</b></p> <p>1) Tunjangan Jabatan ( bagi karyawan yang memiliki jabatan)</p> <p>2) Tunjangan Hari Raya</p> <p>3) Tunjangan Cuti</p> <p>4) JAMSOSTEK</p>

*Sumber: SK Direksi no KN.017/2011(25 maret 2013)*

**Keterangan :**

**1. Gaji**

Pengaturan pemberian gaji berdasarkan pasal 3 surat keputusan direksi No : KN.017/2011 tentang pengaturan Sistem Remunerasi, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat. Gaji pokok ditetapkan berdasarkan :

**a) Tingkat Pendidikan**

- 1) Pendidikan terakhir yang diakui ialah berdasarkan ijazah yang dapat dibuktikan.
- 2) Penetapan tingkat pendidikan dapat dipertimbangkan oleh Direksi, apabila ijazah tidak dapat dibuktikan.
- 3) Ijazah yang tidak dapat dibuktikan dikarenakan hilang atau alasan lainnya, dapat dikuatkan dengan surat keterangan dari sekolah yang bersangkutan.

**b) Tingkat Jabatan**

Tingkat jabatan ditentukan berdasarkan garis hirarki hak dan wewenang dari setiap jabatan, sesuai dengan struktur organisasi Perusahaan.

**c) Tingkat Masa Kerja**

- 1) Masa kerja akan dihitung semenjak karyawan tersebut diterima sebagai karyawan dalam masa percobaan paling lama 1 (satu) tahun.
- 2) Pengalaman kerja sebelumnya dapat dipertimbangkan, apabila jabatan sebelumnya itu sama dengan jabatan yang dipegang sekarang, dan ditentukan dengan surat keputusan Direksi.

**2. TUNJANGAN**

**a) Tunjangan Jabatan**

Tunjangan jabatan diberikan pada pekerja yang menempati jabatan struktural dalam perusahaan seperti menjadi koordinator / supervisor / kepala bagian dst.

**b) Tunjangan Hari Raya (THR)**

Tunjangan hari raya keagamaan adalah sesuatu yang wajib diberikan oleh perusahaan kepada setiap pekerja, karena mengingat masyarakat Indonesia adalah masyarakat beragama. Penetapan THR pada PT.INTI dilaksanakan berdasarkan peraturan menteri tenaga kerja RI no. Per.104/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di perusahaan. Hari raya keagamaan yang dimaksud adalah :

- 1) Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam
- 2) Hari Raya Natal bagi pekerja yang beragama Katolik dan Protestan
- 3) Hari Raya Nyepi bagi pekerja yang beragama Hindu
- 4) Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Budha

**c) JAMSOSTEK**

Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) merupakan hak dasar pekerja yang wajib diterima dalam rangka mewujudkan rasa adil, sejahtera, makmur maupun pemerataan. Pada PT. INTI diberikan dalam 4 program yaitu :

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Jaminan Kematian (JK)
- 3) Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan ( JPK)

**d) Tunjangan Cuti**

Perusahaan memberikan cuti istimewa kepada pekerja dengan tetap mendapatkan penghasilan dan tanpa mengurangi haknya atas cuti tahunan, sejumlah hari seperti tersebut dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Keterangan Pemberian Tunjangan Cuti**

Keterangan	Waktu
a. Memenuhi panggilan resmi instansi pemerintahan yang tidak bisa diwakilkan oleh orang lain.	2 (dua) hari kerja
b. Karyawan melangsungkan pernikahan.	3 (tiga) hari kerja
c. Mengkhitankan/membaptiskan anak.	2 (dua) hari kerja
d. Istri karyawan melahirkan / keguguran.	3 (tiga) hari kerja
e. Pernikahan anak karyawan.	3 (tiga) hari kerja
f. Suami / istri / anak / orang tua / mertua / saudara kandung / ipar / dan mereka yang serumah dan sekaligus menjadi tanggungan karyawan, meninggal dunia.	3 (tiga) hari kerja
g. Musibah bencana alam, kebakaran / banjir, dan sejenisnya.	2 (dua) hari kerja

*Sumber: SK Direksi no KN.017/2011 (25 maret 2013)*

Menurut Hariandja (2009 : 259) Kompensasi yang ideal dan memenuhi harapan dari pegawai akan dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang akan mencegah karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan dari karyawannya, akan memungkinkan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Karena jika karyawan merasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal – hal bersifat negatif seperti pemogokan kerja dan unjuk rasa.(Suwatno & Priansa, 2011:219)

Untuk mengetahui fenomena yang berkaitan dengan kompensasi finansial berdasarkan persepsi dari karyawan pada divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), maka penulis melakukan wawancara kepada 6 karyawan tetap pada divisi tersebut. Karakteristik karyawan yang penulis wawancarai adalah seluruhnya

berjenis kelamin laki – laki dan berusia dalam katagori antara 36 – 45 tahun. Berdasarkan hasil wawancara tersebut penulis mendapatkan fenomena bahwa sebanyak 4 orang karyawan pada divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) masih merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih belum dapat dirasakan adil dan layak, sehingga karyawan tersebut mengaku berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya yang belum terpenuhi dari kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan dengan mencari tambahan pendapatan lainnya, seperti yang dilakukan oleh bapak Dedi Suryadi, seorang karyawan yang membuka sebuah kedai usaha kuliner yakni sosis bakar demi memenuhi kebutuhan hidupnya.

Untuk melihat motivasi kerja karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia peneliti menggunakan data prestasi kerja karyawan. Menurut Sejati (2013: 2) dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman” mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki dalam diri seorang pegawai, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin rendah pula prestasi yang dihasilkan. Maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat ditunjukkan oleh tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

**Tabel 1.3**

**Data Prestasi Kerja Karyawan Divisi MSDM**

TAHUN	RATA – RATA PRESTASI KERJA KARYAWAN DIV. MSDM
2009	83,54 Poin
2010	85,96 Poin
2011	84,81 Poin
2012	85,79 Poin

Poin = 1 -100

*sumber: Data Internal Divisi MSDM PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI) (30-09-2013)*

Berdasarkan tabel 1.3 data prestasi kerja karyawan divisi MSDM, didapat informasi bahwa rata – rata prestasi kerja karyawan pada divisi Manajemen Sumber Daya Manusia mengalami penurunan dari tahun 2010 hingga 2011. Berdasarkan pendapat Sejati (2013:2) dalam jurnalnya yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan Di SMK Muhammadiyah 1 Sleman” maka penurunan rata – rata prestasi kerja karyawan pada divisi Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut mengindikasikan bahwa terdapat penurunan motivasi kerja karyawan. Namun pada tahun selanjutnya terdapat kenaikan rata – rata prestasi kerja karyawan walaupun peningkatannya tidak signifikan dibandingkan peningkatan pada tahun 2009 hingga 2010.

Melihat situasi tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI)**”

### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana pemberian kompensasi finansial berdasarkan persepsi karyawan divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI) ?

- 2) Bagaimana motivasi kerja berdasarkan persepsi karyawan divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI)?
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI) baik secara simultan dan parsial?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi finansial berdasarkan persepsi karyawan di divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI).
- 2) Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja berdasarkan persepsi karyawan di divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI).
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan di divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI) baik secara simultan dan parsial.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

##### **1) Aspek Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu sosial, khususnya ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia dalam hal pengelolaan kompensasi dan motivasi kerja.

##### **2) Aspek Praktis**

Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan sumbangan yang berguna kepada berbagai pihak, diantaranya: bagi penulis pribadi, penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karya yang tidak mungkin tergantikan yang dapat memberikan kontribusi ilmu dan pengetahuan. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan informasi tambahan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, tentang bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, sebagai *feedback* dari pegawai bagi perusahaan dalam memecahkan masalah kinerja yang dihadapi oleh perusahaan terutama di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI).

#### **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

Lingkup penelitian dibatasi dan di fokuskan pada :

- 1) Penelitian ini hanya difokuskan untuk mengetahui seberapa pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI).
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT.INTI).
- 3) Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan divisi Manejemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

## **1.7 Sistematika Penulisan**

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

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bab II ini akan diuraikan mengenai tinjauan pustaka penelitian, kerangka pemikiran, dan ruang lingkup penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab III ini akan diuraikan mengenai jenis penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel, populasi dan teknik sampling, jenis dan teknik pengumpulan data, narasumber, teknik analisa kuantitatif, dan alur penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV ini akan diuraikan mengenai karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab V ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, dan saran yang diberikan oleh penulis.