

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan telah memainkan peran kunci dalam menggerakkan roda kehidupan suatu organisasi dan menjadi sumber daya yang berharga bagi organisasi (Ketutdewisumaryathi & Gustiayumanuatidewi, 2020). Seiring dengan ketatnya persaingan di dunia bisnis saat ini, banyak perusahaan yang harus berjuang untuk bertahan di pasar. Dalam konteks Indonesia itu sendiri, tidak dipungkiri bahwa peningkatan persaingan di pasar mempengaruhi pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Indonesia (SDM). Ketersediaan SDM yang berkualitas di suatu perusahaan sangat penting dan diperlukan untuk mengelola, mengembangkan, serta memanfaatkan karyawan agar dapat bersaing secara produktif dan mencapai tujuan (*goals*) yang telah ditetapkan. Namun, untuk menghasilkan SDM yang berkualitas, tentu diperlukan suatu upaya yang harus dilakukan perusahaan agar mendorong para karyawan untuk bekerja dengan optimal dan menghadapi segala tantangan. Dengan demikian, diharapkan pekerjaan yang dihasilkan dapat sepadan dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dalam mengelola sebuah organisasi atau perusahaan, memberikan gaji atau imbalan kepada karyawan akan menciptakan motivasi lebih untuk bekerja. Memberikan kompensasi yang sesuai akan membawa dampak yang positif bagi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi berupa bonus, hadiah, tunjangan atau penghargaan juga akan membawa dampak yang positif bagi para karyawan. Karyawan akan merasa terdorong dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan akan muncul motivasi untuk berprestasi. Hal ini juga dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan dengan menghargai kontribusi mereka dengan memberikan upah atau tunjangan yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Kompensasi yang tepat dapat meningkatkan rasa hormat dan kepuasan karyawan, membuat mereka merasa dihargai atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

PT Telkomsel adalah operator seluler terbesar di Indonesia yang berdiri sejak tahun 1995 (Telkomsel, 2023). Sebagian dimiliki oleh Telkom Indonesia (sebelumnya PT Telekomunikasi Indonesia Tbk), perusahaan telekomunikasi dan jaringan internet terbesar di Indonesia, yang menyediakan berbagai layanan seluler seperti panggilan, SMS, internet, roaming, dan lainnya. Telkomsel juga menawarkan beragam produk dan layanan melalui jaringan seluler dan internet, dan berbagai paket untuk pelanggan termasuk roaming, internet, dan data. Selain itu, perusahaan ini juga menawarkan aplikasi beragam seperti streaming, musik, dan lainnya. Telkomsel memiliki beberapa perusahaan anak, seperti PT Telkomsel Network & Solution, PT Telkomsel Enterprise, dan Telkomsel International, dan telah menjadi salah satu operator seluler terkemuka di Indonesia dan mitra strategis bagi berbagai perusahaan dan organisasi.

PT. Telkomsel menilai kinerja para karyawannya dengan dua cara, yaitu melalui penilaian perilaku kerja dan penilaian sasaran kerja. Diharapkan kualitas karyawan dapat berada di atas standar yang telah ditetapkan. Kualitas ini dapat diukur dengan penilaian kerja yang mencakup beberapa unsur yaitu: absensi, kejujuran, kerjasama, dan tanggung jawab. Penilaian kinerja dalam kelompok ini diklasifikasikan berdasarkan predikat-predikat seperti: sangat baik (501-600), baik (401-500), cukup (301-400), kurang (201-300), dan sangat kurang (101-200).

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan

Bulan	Nilai Kinerja	Keterangan
Juni	396	Cukup
Juli	390	Cukup
Agustus	380	Cukup
September	294	Kurang
Oktober	297	Kurang

Sumber: PT. Telekomunikasi Selular (Telkomsel)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan pada bulan September dan Oktober mengalami penurunan. Hasil yang dicapai oleh karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu pada kategori cukup dengan nilai (301-400), sehingga penilaian kinerja mereka tidak memenuhi standar yang ditetapkan.

Berbicara mengenai penurunan kinerja karyawan, kompensasi menjadi salah satu upaya yang dilakukan perusahaan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri untuk meningkatkan kinerja karyawan (Caesariano, 2022). Perusahaan akan memberikan upah kepada para karyawannya yang terlibat. Upah yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan untuk menghargai usaha yang telah diberikan selama bekerja. Menurut Marhalinda & Supiandini (2022), ketika seseorang bekerja dan berkomitmen pada sebuah organisasi, hal utama yang mereka harapkan adalah imbalan atau kompensasi. Semakin banyak kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika kompensasi yang didapatkan karyawan rendah, maka kinerja mereka juga akan turun. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk menumbuhkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan. Jika seorang karyawan swasta mendapatkan kompensasi yang memadai, maka hal tersebut akan memberikan kepuasan kepada karyawan dan secara otomatis akan meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain kompensasi, kebutuhan untuk memotivasi karyawan agar dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan harus diutamakan. Jika ada semangat kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut akan berjalan dengan baik. Ketika motivasi berhasil dicapai, karyawan akan meningkatkan rasa kesetiaannya terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari dedikasi karyawan dalam bekerja untuk organisasi di perusahaan. Dengan dukungan suasana yang nyaman di tempat kerja, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan memberikan kesetiaan pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga motivasi karyawan agar tidak menurun. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi organisasi karena mempengaruhi harapan pegawai untuk bekerja dengan baik dan maksimal. Memberi karyawan dorongan motivasi merupakan sesuatu yang penting bagi setiap perusahaan, karena individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mendorong mereka untuk lebih berusaha dan memberikan sumbangan yang positif terhadap tugas yang diberikan. Tanpa adanya motivasi yang dirasakan, tidak akan ada keperluan, kepuasan, dan ketidakseimbangan. Stimulasi yang tepat akan

menciptakan motivasi, dan motivasi tersebut menjadi dorongan untuk mencapai tujuan-tujuan untuk memenuhi kebutuhan ataupun mencapai keseimbangan.

Kinerja yang optimal dapat dicapai jika para pimpinan perusahaan mampu memberikan panduan yang jelas tentang tugas yang diemban oleh setiap karyawan, sehingga mereka lebih mengerti tanggung jawab mereka. Menurut Ardiansyah & Surjanti (2020), pengukuran kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan mengetahui seberapa besar produktivitas karyawan agar pekerjaan di perusahaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan berkualitas sesuai standar perusahaan. Keseimbangan kehidupan kerja membantu karyawan menjadi lebih produktif dan sehat dalam kehidupan pribadi mereka. Sebuah keseimbangan yang baik diantara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga orang dapat melakukannya dengan rasa puas baik dalam bidang yang satu maupun yang lain. Oleh karena itu, kinerja merupakan faktor yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan karyawan. Pemberian kompensasi dan motivasi yang benar akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan.

Berbicara mengenai kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, PT. Telkomsel menjadi salah satu perusahaan yang terus berupaya untuk menjaga kinerja karyawannya dalam beberapa dekade ini. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bisa bertanggung jawab, berdedikasi, dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia juga diperlukan untuk mengelola semua sumber daya manusia yang ada di perusahaan. SDM yang memiliki kompetensi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mempertahankan keberlanjutan PT. Telkomsel di tengah persaingan yang ketat saat ini.

Pernyataan tersebut sesuai dengan beberapa penelitian ilmiah dari penelitian yang dilakukan oleh Purba & Sudibjo (2020), yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Istifadah & Santoso (2019), dimana menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisah & Ratnasari (2019), menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sependapat juga dengan penelitian Prasada & Kristianti

(2021), yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait dengan mengangkat tema penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan."**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, maka perlu diidentifikasi lebih jelas apa yang menjadi bahasan utama yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang bisa diaplikasikan secara praktis bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi PT. Telkomsel Cabang Jakarta Selatan.
2. Bagi Universitas Pembangunan Jaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan dapat dimanfaatkan sebagai bahan ajar dan implementasi ilmu dalam bidang Manajemen khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bentuk aplikasi dari ilmu yang telah dipelajari selama kuliah. Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam menghasilkan karya ilmiah. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh peneliti yang akan mulai karir di bidang manajemen sumber daya manusia.