

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan serta mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, karyawan juga membutuhkan perusahaan tempatnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu karyawan juga harus melaksanakan tugasnya dengan baik dan semaksimal mungkin agar tujuan perusahaan maupun tujuan karyawan bekerja dalam suatu organisasi/perusahaan dapat tercapai. Menyadari peranan dari karyawan sangat penting bagi suatu organisasi /perusahaan dalam mencapai tujuan, maka faktor sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan maksimal oleh perusahaan.

Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk terus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya adalah dengan memberikan motivasi kerja atau dorongan kerja kepada karyawannya. Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2018: 143) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau dorongan yang menimbulkan rasa semangat untuk bekerja yang terdapat dalam diri karyawan agar terarah untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri seorang karyawan, maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, tanggung jawab, disiplin, loyalitas.

Motivasi kerja dapat muncul berkat dorongan dalam diri karyawan sendiri ataupun dorongan dari luar. Menurut Maslow manusia memiliki tingkatan kebutuhan yang berjenjang, artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Tingkatan kebutuhan tersebut antara lain kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak akan menjadi alat motivasi bagi karyawan apabila sudah terpenuhi. Suatu kebutuhan akan menjadi motivator apabila kebutuhan tersebut belum terpenuhi.

Dalam sebuah perusahaan, tidak jarang ditemukan karyawan yang motivasi kerjanya rendah, hal tersebut bisa terjadi dikarenakan berbagai hal, seperti kompensasi kerja yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, tidak adanya alat pemuas kebutuhan bagi karyawan seperti tidak adanya sarana serta fasilitas kerja yang memadai dan lain sebagainya. Untuk menanggulangi hal tersebut, biasanya perusahaan memberikan dorongan dengan mengadakan pemberian insentif bagi karyawan yang bekerja melebihi standar yang ditetapkan, atau dengan memberikan tunjangan-tunjangan dan pemenuhan fasilitas kerja yang memadai agar karyawan merasa nyaman dan puas dalam bekerja sehingga mereka akan semangat dalam melaksanakan tugasnya.

PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya sendiri merupakan suatu perusahaan/organisasi yang bergerak dalam informasi dan komunikasi (infokom) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia dan merupakan salah satu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak dalam

bidang telekomunikasi, yang saat ini membagi bisnisnya menjadi 3 *Digital Business Domain*, yaitu *Digital Connectivity*, *Digital Platform*, dan *Digital Services*.

Di PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya sendiri Menurut Arizona, Manager *Shared Service* PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya mengatakan bahwa sekitar 80% karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sedangkan 20% sisanya bisa dikatakan tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan tingkat keinginan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan yang berbeda-beda, karyawan merasa belum terpenuhi kebutuhan dan keinginannya sehingga motivasi kerjanya diperusahaan rendah.

Pemberian insentif, dan program kesejahteraan juga dilakukan oleh PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya terhadap para karyawannya guna meningkatkan motivasi kerja dan kesejahteraan karyawannya. Menurut Arizona, Manager *Shared Service* PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya mengatakan bahwa di dalam kompensasi yang diberikan perusahaan itu ada beberapa komponen, yaitu gaji dasar, kompensasi jabatan, insentif jabatan, tunjangan-tunjangan, fasilitas jabatan dll. Lalu untuk penyediaan fasilitas fisik, di kantor sudah dikondisikan sesuai dengan SK dari perusahaan seperti semua ruangan sudah dilengkapi AC (*Air Conditioner*), difasilitasi dengan sarana kerja seperti laptop, meja, kursi, dsb. Sedangkan untuk fasilitas non fisik, perusahaan memberikan asuransi kesehatan, rehabilitasi, perusahaan juga bekerja sama dengan klinik dan rumah sakit tertentu, bekerja sama dengan dokter-dokter yang ditunjuk oleh perusahaan, dan lain sebagainya. Dan untuk tunjangan sendiri, perusahaan memberikan berbagai tunjangan diantaranya, biaya tunjangan keluarga, tunjangan pendidikan keluarga karyawan, tunjangan transportasi, tunjangan luar daerah dan

lain-lain. Dengan demikian diharapkan karyawan termotivasi dan nyaman dalam bekerja. Namun belum diketahui dengan pasti apakah Insentif dan Program Kesejahteraan melalui Kepuasan kerja di PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya akan meningkatkan Motivasi Kerja karyawannya. Berdasarkan hal tersebut, maka akan dilakukan penelitian berkaitan dengan insentif dan program kesejahteraan melalui kepuasan kerja untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh insentif dan program kesejahteraan melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu peneliti hendak mengkaji tentang Motivasi Kerja yang dipengaruhi Insentif dan Program Kesejahteraan melalui Kepuasan Kerja.

Untuk itu peneliti membuat skripsi dengan judul **“PENGARUH INSENTIF DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Tetap Pada Staf Unit Kerja PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana dalam masalah pokok sejauh mana pengaruh insentif, dan program kesejahteraan melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka untuk mengidentifikasi masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Insentif, Program Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada Staf Unit Kerja PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya?

2. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan Tetap pada Staf Unit Kerja PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh Insentif dan Program Kesejahteraan melalui Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap pada Staf Unit Kerja PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Insentif, Program Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Karyawan Tetap pada Staf Unit Kerja PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya.
2. Motivasi Kerja Karyawan Tetap pada Staf Unit Kerja PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya.
3. Pengaruh Insentif dan Program Kesejahteraan melalui Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Tetap pada Staf Unit Kerja PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Insentif, dan Program Kesejahteraan melalui Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja karyawan.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan dilingkungan kampus, Khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan juga bisa bermanfaat untuk kepentingan akademik.

1.5 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Indonesia Tbk Pusat Tasikmalaya yang berlokasi di Jl. Otto Iskandardinata, No. 6, Empangsari, Tasikmalaya, Jawa Barat, 46113, Indonesia.

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan dimulai dari akhir bulan November 2021 sampai dengan bulan Mei 2022, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.