

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Memahami peran penting keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) di era globalisasi menjadi salah satu upaya yang harus dicapai suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas SDM. Hariandja (2005) menyatakan bahwa tujuan-tujuan pelaksanaan penilaian kinerja karyawan antara lain mempunyai atau memberi pengaruh sebagai pemberi motivasi dan merangsang peningkatan dan pengembangan rasa tanggung jawab. Perkembangan dunia teknologi informasi yang demikian pesatnya telah membawa manfaat luar biasa bagi kemajuan peradaban umat manusia (<https://www.kompasiana.com>). Oleh karena itu, Telkom sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia perlu memiliki upaya untuk perkembangan kinerja karyawan.

Telkom Solo merupakan salah satu cabang dari perusahaan Telkom yang tersebar di seluruh Indonesia dan terletak di Jl. Mayor Kusmanto no 1 Solo . Telkom Solo memiliki 121 karyawan dengan unit kerja yang berbeda-beda. Peningkatan kinerja selalu diukur untuk mengetahui bagaimana tiap karyawan dapat berkontribusi bagi perusahaan.

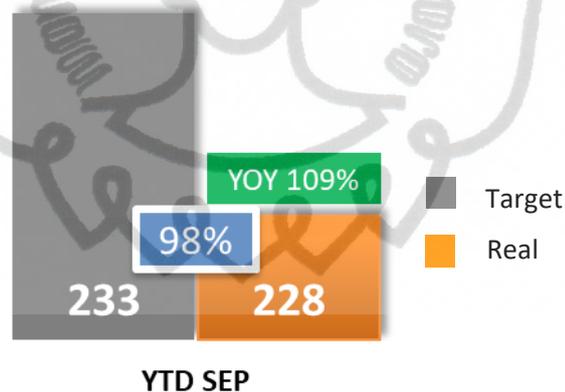
Robbins (2006) mengatakan faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan karyawan. Menurut Nimalathan (2009) kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Tabel I.1 Pencapaian Telkom Solo terhadap Target

SALES	Aug-18	RKAP SEP18				YTD SEP17	RKAPP YTD SEP18			YOY
		TARGET	REAL	ACH	MOM		TARGET	REAL	ACH	
YOGYAKARTA	4.848	5.673	5.641	99,44%	16,38%	25.798	55.022	54.174	98,46%	109,99%
KUDUS	1.616	2.377	2.370	99,71%	46,66%	8.309	18.356	16.823	91,65%	102,47%
MAGELANG	1.844	2.323	2.542	109,43%	37,85%	8.521	18.737	19.017	101,49%	123,18%
PEKALONGAN	2.090	2.880	3.056	106,11%	46,22%	10.172	20.456	18.857	92,18%	85,38%
PURWOKERTO	2.048	2.829	3.233	114,28%	57,86%	9.990	21.242	21.452	100,99%	114,73%
SEMARANG	4.460	6.271	6.586	105,02%	47,67%	24.191	55.694	56.435	101,33%	133,29%
SOLO	3.280	4.973	4.198	84,42%	27,99%	21.631	43.712	40.746	93,21%	88,37%
TR4	20.186	27.326	27.626	101,10%	36,86%	108.612	233.219	227.504	97,55%	109,46%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Bila dilihat dari data pencapaian Telkom Solo terhadap target (Tabel I.1) yang ditetapkan, maka pencapaian kinerja Witel Solo belum sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

**Gambar I.1 Real dibandingkan Target September 2018**

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dilihat dari Gambar I.1 bahwa terjadi perbedaan antara realisasi dengan target yang telah ditentukan. Belum tercapainya target Telkom Solo, tentunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan Telkom Solo. Targetnya adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan mengambil variable penelitian yaitu variable bebas (x) yang terdiri dari variable motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat (y) yang terdiri dari satu variabel yaitu kinerja karyawan.

Pada lingkungan Telkom Solo, sedang terjadi proses renovasi, ditambah lagi dengan suasana kerja yang relatif mengejar target masing-masing unit. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan hal tersebut sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Ririn Prihatin (2011) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Ekspor)”.

Kepuasan kerja juga merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan salah satu indikator dari kepuasan kerja itu adalah besarnya gaji yang diterima oleh karyawan. Menurut Suwandi dan Indiantoro (2009), Kepuasan terhadap gaji diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan gaji yang diterima oleh karyawan Telkom Solo, dapat dilihat pada tabel I.2

Tabel I.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

Gaji	Jumlah	Persentase (%)
< 3 juta	7	5,8
3-5 juta	28	23,1
5-7 juta	66	54,5
7-9 juta	19	15,7
> 9 juta	1	0,8
Total	121	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

B. Perumusan Masalah

Permasalahan di Telkom Solo terkait dengan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan belum tercapainya target dan *achievement* yang belum maksimal. Dari permasalahan tersebut yang diduga bahwa faktor

motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Telkom Solo?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Solo?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Solo?
4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan Telkom Solo?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan Telkom Solo?
6. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Telkom Solo dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Solo dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi?

C. Tujuan Penelitian

Riset ini didasarkan perbedaan reaksi karyawan Telkom Solo terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan Telkom Solo yang dititikberatkan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Telkom Solo.

2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Solo.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Solo.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Telkom Solo.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Solo.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Telkom Solo dengan dimediasi kepuasan kerja.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Telkom Solo dengan dimediasi kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui motivasi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan kepuasan karyawan.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

E. Orisinalitas Penelitian

Penelitian tentang Kinerja Karyawan telah banyak dilakukan, antara lain, Mahmudah (2015), Inuwa (2015), Shahzadi (2017), Wahyu et.al. (2017). Di lain pihak, penelitian tentang motivasi kerja juga telah dilakukan, antara lain: Tracy dan Kelly (2015). Penelitian ini akan mendalami tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja sebagai

pemediasi pada karyawan Telkom Solo, namun demikian penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam beberapa hal:

1. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Inuwa (2015) yang melihat kinerja dipengaruhi oleh sikap kerja dan kesetaraan karyawan.
2. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Tracy dan Kelly (2015) yang melihat lingkungan kerja dan motivasi karyawan berpengaruh pada karakteristik personal.

