

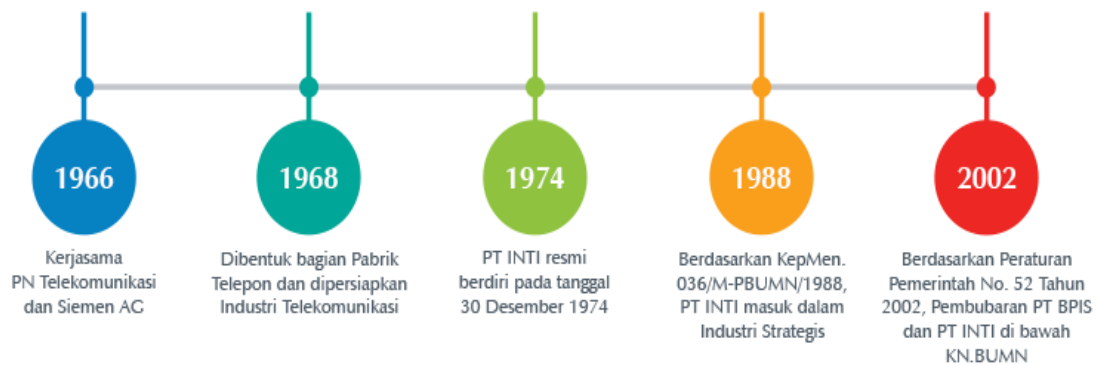
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah PT INTI Persero Bandung

Perusahaan didirikan sebagai evolusi dari kerja sama PN Telekomunikasi dan Siemen AG pada tahun 1966. Kerja sama ini berlanjut pada pembentukan Pabrik Telepon dan Telegraf (PTT) sebagai Bagian dari LPP Postel pada tahun 1968. Pada tahun 1974, bagian ini dipisahkan dari LPP Postel menjadi sebuah Perseroan Terbatas yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi. Pendirian Perusahaan ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No: 34 tahun 1974 tanggal 23 September 1974 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di Bidang Industri Telekomunikasi dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No: Kep-1771/MK/IV/12/1974 tanggal 28 Desember 1974 tentang Penetapan Modal Perusahaan Perseroan. Anggaran Dasar Perusahaan dibuat oleh Akta Notaris Pengganti Warda Sungkar Alurmei, S.H., Nomor 322 tanggal 30 Desember 1974 dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor: Y.A.5/273/10 tanggal 1 Agustus 1975, sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Akta Notaris Muhammad Hanafi, S.H., Nomor: 30 tanggal 19 Juli 2012, dan telah mendapat persetujuan berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU-40994.A.H.01.02, Tahun 2012 tanggal 27 Juli 2012.



Gambar 1.1 Riwayat Singkat PT. INTI Persero

Sumber: www.inti.co.id diakses 2 September 2018

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1.2 Logo PT. INTI Persero Bandung

Sumber: www.inti.co.id diakses 2 September 2018

Dari logo PT. INTI Persero tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Integrity* (integritas), konsisten dalam tindakan maupun ucapan dengan berdasarkan pada norma-norma, nilai moral, etika profesi dan bisnis yang berlaku, selalu jujur dan terbuka.
- Network*, membangun, memelihara dan memanfaatkan jaringan kerja (network) yang luas dan mendaya gunakan kontak bisnis yang luas demi kepentingan organisasi.
- Trust*, kemampuan untuk biasa mempercayai orang lain termasuk kepercayaan pada prosedur dan aturan main.
- Teamwork*, bekerja dengan koperatif dan menempatkan diri dengan kelompok secara sinergi sebagian dari perusahaan.

- e. *Innovative*, menemukan dan menciptakan ide, pemikiran dan cara baru yang lebih baik dari sebelumnya.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

PT. INTI Persero mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

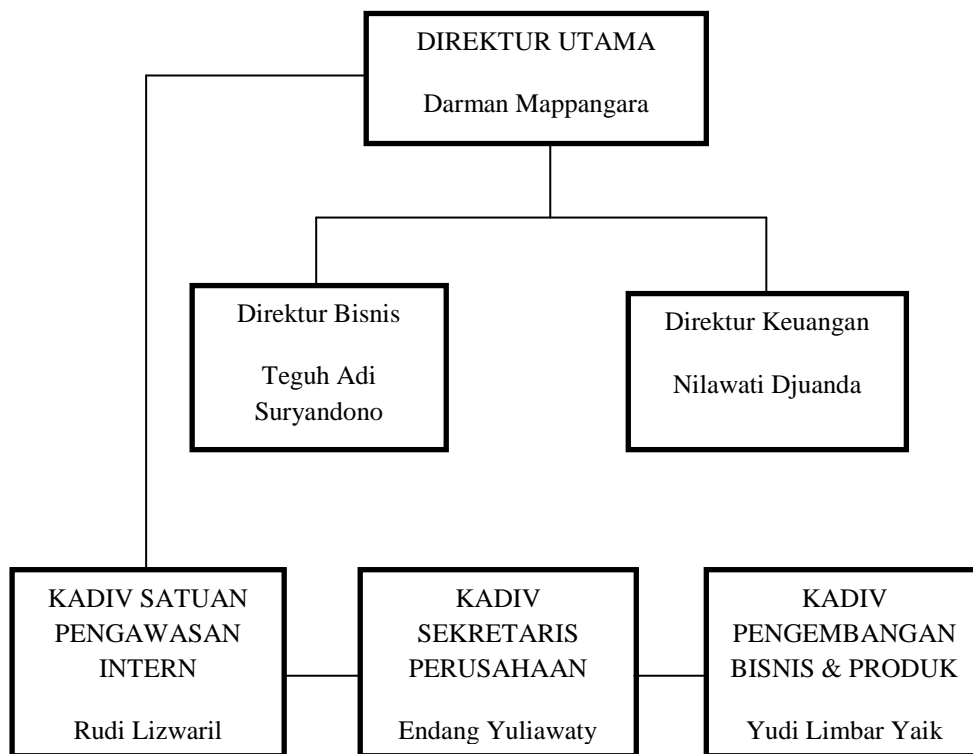
a. Visi

“Be Smart Digital Devices Provider in The Region”.

b. Misi

- 1) Membangun sinergi inovasi nasional dalam rangka menyediakan solusi cerdas di bidang telekomunikasi, informatika, elektronika, dan *smart energy* bagi peningkatan hidup masyarakat yang lebih baik.
- 2) Membangun kemandirian nasional di bidang ICT dan *smart energy* untuk mewujudkan industri strategis yang profesional, efektif, efisien, terintegrasi dan inovatif.
- 3) Memaksimalkan nilai perusahaan serta mengupayakan pertumbuhan yang berkesinambungan.
- 4) Berperan sebagai penggerak utama bangkitnya industri dalam negeri.

1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1.3 Struktur Organisasi PT. INTI Persero

Sumber: www.inti.co.id diakses 2 September 2018

Adapun *job description* secara umum dari masing-masing posisi yang terdapat dalam struktur organisasi PT. INTI Persero Bandung:

a. **Direktur Utama**

Tugas Direktur Utama adalah sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin perusahaan Perseroan Terbatas (PT).

b. **Direktur Bisnis**

Bertugas untuk menyusun target dan strategi jangka panjang organisasi, membangun hubungan dengan pelanggan, mengidentifikasi peluang bisnis, melakukan negosiasi bisnis, serta memonitor perkembangan perusahaan.

- c. **Direktur Keuangan**
Bertugas untuk mengelola keuangan dan mempunyai tugas pokok untuk menyelenggarakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan pengelolaan anggaran, akuntansi dan pelaporan keuangan, serta perbendaharaan.
- d. **Kadiv Satuan Pengawasan Intern**
Bertugas untuk menyusun dan melaksanakan rencana audit internal tahunan, memastikan atau mengevaluasi pelaksanaan pengendalian intern dan sistem manajemen risiko pada unit terkait sesuai dengan kebijakan perusahaan, mengevaluasi sistem yang berjalan, melakukan penilaian mengenai sistem pengendalian informasi dan komunikasi dan melaksanakan tugas khusus dalam lingkup pengendalian intern yang ditugaskan direktur utama.
- e. **Kadiv Sekretaris Perusahaan**
Bertugas untuk memelihara citra dan melindungi kepentingan perusahaan dengan membangun komunikasi dan hubungan yang baik dengan para pemangku kepentingan (stakeholders).
- f. **Kadiv Pengembangan Bisnis dan Produk**
Bertugas untuk menyusun target dan strategi jangka panjang organisasi, membangun hubungan dengan pelanggan, mengidentifikasi peluang bisnis, melakukan negosiasi bisnis, serta memonitor perkembangan pasar.

1.2 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang di harapkan. Dengan adanya globalisasi maka dengan adanya dunia usaha perlu dorongan untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Agar perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat ini, maka dibutuhkan keefektifan dan keefisienan dalam perusahaan agar memiliki daya saing yang kuat agar tetap unggul.

Setiap perusahaan juga membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai salah satu faktor terpenting demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat

penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi yang menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Menurut Abraham H. Maslow dalam Priansa (2014:207), “Yang memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan psikologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat yang paling mendasar sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas”. Adapun dimensi-dimensi yang terkandung antara lain sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*): yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*): yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social needs*): yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*): Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-Actualization*): Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

Adapun uraian motivasi kerja PT. INTI Persero Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

TABEL 1.1
HASIL SURVEI MOTIVASI KERJA KARYAWAN
PT. INTI PERSERO BANDUNG

No	Pernyataan	Jawaban					Target dalam %
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Saya menerima gaji tepat waktu	70%	30%	0%	0%	0%	100
2	Saya menerima standar gaji yang memadai	30%	50%	10%	0%	10%	100
3	Saya merasa aman saat bekerja karena PT. INTI Persero Bandung memberikan fasilitas yang mendukung dalam bekerja	50%	50%	0%	0%	0%	100
4	Saya mendapatkan jaminan kerja dari pihak PT. INTI Persero Bandung	60%	40%	0%	0%	0%	100
5	Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan atasan	30%	70%	0%	0%	0%	100
6	Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan sesama pegawai	20%	80%	0%	0%	0%	100
7	Atasan mendukung saya untuk berkembang dalam bekerja	50%	50%	0%	0%	0%	100
8	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	30%	70%	0%	0%	0%	100
9	PT. INTI Persero Bandung memberikan kesempatan kepada saya untuk	70%	0%	20%	10%	0%	100

(Bersambung)

Sambungan Tabel 1.1

	mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi						
10	Saya memiliki keterampilan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik	50%	50%	0%	0%	0%	100

Sumber: Maslow (2014:205)

Maslow mengemukakan bahwa setelah individu memuaskan kebutuhan pada tingkat paling bawah, individu akan memuaskan kebutuhan pada tingkat yang berikutnya. Jika pada tingkat tertinggi tetapi kebutuhan dasar tidak terpenuhi, maka individu dapat kembali pada tingkat kebutuhan yang sebelumnya. Menurut Maslow, pemenuhan berbagai kebutuhan tersebut didorong oleh dua kekuatan yakni motivasi kekurangan (*deficiency motivation*) dan motivasi perkembangan (*growth motivation*). Motivasi kekurangan bertujuan untuk mengatasi masalah ketegangan manusia karena berbagai kekurangan yang ada. Sedangkan motivasi pertumbuhan didasarkan atas kapasitas setiap manusia untuk tumbuh dan berkembang. Kapasitas tersebut merupakan bawaan dari setiap manusia. Kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri yang digambarkan sebagai kebutuhan tingkat tinggi sedangkan kebutuhan psikologis dan kebutuhan keamanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat yang lebih rendah.

Berdasarkan hasil survei pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. INTI Persero Bandung dapat diketahui bahwa ada beberapa karyawan yang masih menjawab ragu-ragu dan tidak setuju. Hal ini disebabkan oleh standar gaji, karena masih ada karyawan yang merasa bahwa standar gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai. Selain itu juga masih ada beberapa karyawan yang masih merasa ragu-ragu dan tidak setuju karena PT. INTI Persero Bandung akan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi. Tentu saja hal ini mempengaruhi mental karyawan yang merasa bahwa apa yang mereka lakukan hanyalah tidak lebih dari sebuah pekerjaan semata yang akan berdampak pada motivasi karyawan yang terjadi pada PT. INTI Persero Bandung.

Priansa (2014:205) menyatakan bahwa: “Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka

perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang baik pada karyawan. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak internal perusahaan terutama pemimpinnya sendiri. Persoalan dalam memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena dalam diri karyawan terdapat suatu keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya. Apabila pihak perusahaan dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka pihak perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Pemimpin mempunyai tugas penting yang sekaligus rumit. Khususnya dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), seorang pemimpin haruslah mampu untuk menyadari bahwa karyawan adalah aset yang paling dominan mempengaruhi produktivitas suatu organisasi ataupun perusahaan.”

Menurut Rival dalam Sandy (2015:12), “Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati bersama.”

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18), “Terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, lalu dikembangkan menjadi beberapa indikator, mencakup:

- a. Kuantitas kerja, meliputi output rutin dan non rutin atau ekstra;
- b. Kualitas kerja, yang meliputi ketelitian, keterampilan dan kebersihan;
- c. Ketepatan waktu.”

Adapun hasil survei kinerja karyawan PT. INTI Persero Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

TABEL 1.2

HASIL SURVEI KINERJA KARYAWAN PT. INTI PERSERO BANDUNG

No	Pernyataan	Jawaban					Target dalam %
		SS	S	RG	TS	STS	
11	Saya mampu memaksimalkan pencapaian target yang diharapkan oleh PT. INTI Persero Bandung	20%	60%	20%	0%	0%	100
12	Saya selalu fokus dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak berada di PT. INTI Persero Bandung	40%	60%	0%	0%	0%	100
13	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	10%	90%	0%	0%	0%	100
14	Saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian	40%	60%	0%	0%	0%	100
15	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sabar	20%	80%	0%	0%	0%	100
16	Saya memiliki kemampuan dalam mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	30%	70%	0%	0%	0%	100
17	Saya mampu untuk datang ke PT. INTI Persero Bandung tepat waktu	30%	60%	10%	0%	0%	100

Sambungan Tabel 1.2

18	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	30%	70%	0%	0%	0%	100
						(Bersambung)	
19	Saya senantiasa berada di PT. INTI Persero Bandung pada jam kerja	40%	60%	0%	0%	0%	100

Sumber: Umar (dalam Mangkunegara, 2014:18)

Berdasarkan hasil survei pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa ada karyawan yang menjawab ragu-ragu. Yaitu ada beberapa karyawan yang masih merasa ragu-ragu dalam memaksimalkan target yang diharapkan PT. INTI Persero Bandung. Dan selain itu juga ada karyawan yang masih ragu-ragu untuk datang ke PT. INTI Persero Bandung dengan tepat waktu. Sedangkan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik tentunya para karyawan perlu memiliki kinerja yang baik agar dapat mencapai standar kerja, target atau sasaran yang telah disetujui dan disepakati oleh perusahaan dengan maksimal.

Berdasarkan hasil survei yang sudah disebarkan kepada karyawan PT. INTI Persero Bandung, bahwa terdapat ketergantungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tentunya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan dalam mengelola perusahaannya sesuai arah yang telah ditentukan oleh pihak PT INTI Persero Bandung itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INTI Persero Bandung”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. INTI Persero Bandung?
- Bagaimana kinerja karyawan pada PT. INTI Persero Bandung?
- Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI Persero Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian ilmiah pasti memiliki tujuan tertentu. Penetapan tujuan diperlukan agar terdapat kejelasan terhadap arah penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. INTI Persero Bandung?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. INTI Persero Bandung?
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI Persero Bandung?

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi *khazanah* keilmuan di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disamping itu, beberapa temuan yang terungkap dalam penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan bagi peneliti berikutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan manfaat kepada berbagai pihak terutama bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan berguna dalam memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan agar dapat meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta gambaran materi yang terkandung dalam penulisan skripsi ini, penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas dan padat tentang isi penelitian. Isi bab ini meliputi: objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat rangkuman secara jelas, ringkas, dan padat tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar/rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian. Tinjauan pustaka harus merujuk pada teori-teori yang sudah baku yang dimuat dalam buku teks yang dipublikasikan. Disarankan agar peneliti menggunakan buku teks yang didasarkan pada hasil penelitian dan relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Rangkuman teori akan merujuk pada artikel dalam jurnal bereputasi (baik jurnal nasional maupun jurnal internasional). Hasil rangkuman tersebut kemudian digunakan untuk menguraikan kerangka pemikiran.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dan pembahasan harus diuraikan secara sistematis sesuai dengan identifikasi masalah serta tujuan penelitian. Dalam pembahasan hasil pengolahan data, cakupan penelitian dan berapa kuesioner yang valid untuk diolah. Jumlah kuesioner yang valid harus memenuhi jumlah sampel minimal yang telah ditetapkan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam Bab V disajikan kesimpulan hasil analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Kesimpulan penulisan ditulis secara berurutan sesuai masalah dan pertanyaan penelitian.