

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil PT. Pikiran Rakyat

PT. Pikiran Rakyat Bandung adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bisnis media massa. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 24 Maret 1966 dan berpusat di Kota Bandung. Pada tanggal 9 April 1973, bentuk badan hukum PT. Pikiran Rakyat Bandung diubah dari yayasan menjadi perseroan terbatas dengan nama PT Pikiran Rakyat Bandung. Pada tahun 1986 Pikiran Rakyat dapat merambah keseluruh pelosok Jawa Barat dan memantapkan diri sebagai koran regional masyarakat berbasis provinsi, sekaligus yang terbesar di Jawa Barat dengan slogan Dari Rakyat, Oleh Rakyat, Untuk Rakyat. Sejalan dengan perkembangan teknologi, Pikiran Rakyat tidak hanya menyampaikan berita melalui koran yang diterbitkan setiap harinya, namun juga melalui media elektronik yang dapat diakses melalui *website* resmi PT. Pikiran Rakyat Bandung. Dari Pikiran Rakyat kemudian lahir PT Granesia sebagai perusahaan percetakan dan penerbitan, lalu surat kabar Mitra Bisnis (semula bernama mitra Desa), tabloid berbahasa Sunda Galura dan surat kabar Mitra Dialog yang berkedudukan di Cirebon. Lalu pada tahun 1999, terbitlah Harian Umum Galamedia sebagai Koran lokal Bandung, Pakuan yang terbit di Bogor, Priangan di Tasikmalaya, dan Fajar Banten di Serang. Perusahaan pun kemudian mendirikan radio Parahyangan yang kemudian berganti nama menjadi Mustika FM, pada Januari 2009 Radio Mustika FM berubah nama menjadi RADIO PR FM.

1.1.2 Lokasi PT. Pikiran Rakyat

Redaksi : Jln. Soekarno Hatta No.77 Bandung 40111 Pos 1254,
Telp. (022) 4201634; 4219194

Pusat : Jln. Asia Afrika No.77 Bandung 40111 Pos 4145,
Telp. (022) 4220770; 4201634

1.1.3 Visi Dan Misi Pikiran Rakyat

a. Visi

Harian Umum Pikiran Rakyat dilahirkan untuk menjadi tuan rumah yang dominan di Jawa Barat yang akan terus maju, tumbuh, dan berkembang baik sebagai institusi sosial maupun bisnis.

b. Misi

Sebagai institusi sosial dan bisnis, Pikiran Rakyat dilahirkan untuk berkiprah dan berperan serta dalam pembangunan bangsa dan Negara, khususnya di Jawa Barat, termasuk pembangunan kualitas manusianya yang mencakup:

- 1) Kualitas keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta ketaatan melaksanakan segala yang di perintahkan-Nya dan menjauhi segala yang dilarang-Nya.
- 2) Kualitas pemahaman dan penghayatan nilai-nilai luhur Pancasila, serta komitmen untuk mengamalkannya untuk kehidupan pribadi dan kehidupan bermasyarakat.
- 3) Kualitas pemahaman dan pengahatan atas kewajiban-kewajiban dan hak-hak sebagai warga Negara.
- 4) Kualitas kehidupan secara materil, serta memiliki etos kerja untuk mewujudkannya.

1.1.4 Budaya Kerja

Budaya kerja yang ditanamkan kepada seluruh karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung adalah:

Disiplin dalam segala bidang.

- 1) Tertib dalam administrasi
- 2) Disiplin dalam pengaturan waktu
- 3) Bekerja dengan gigih dan ulet.

1.1.5 Logo Perusahaan dan Artinya



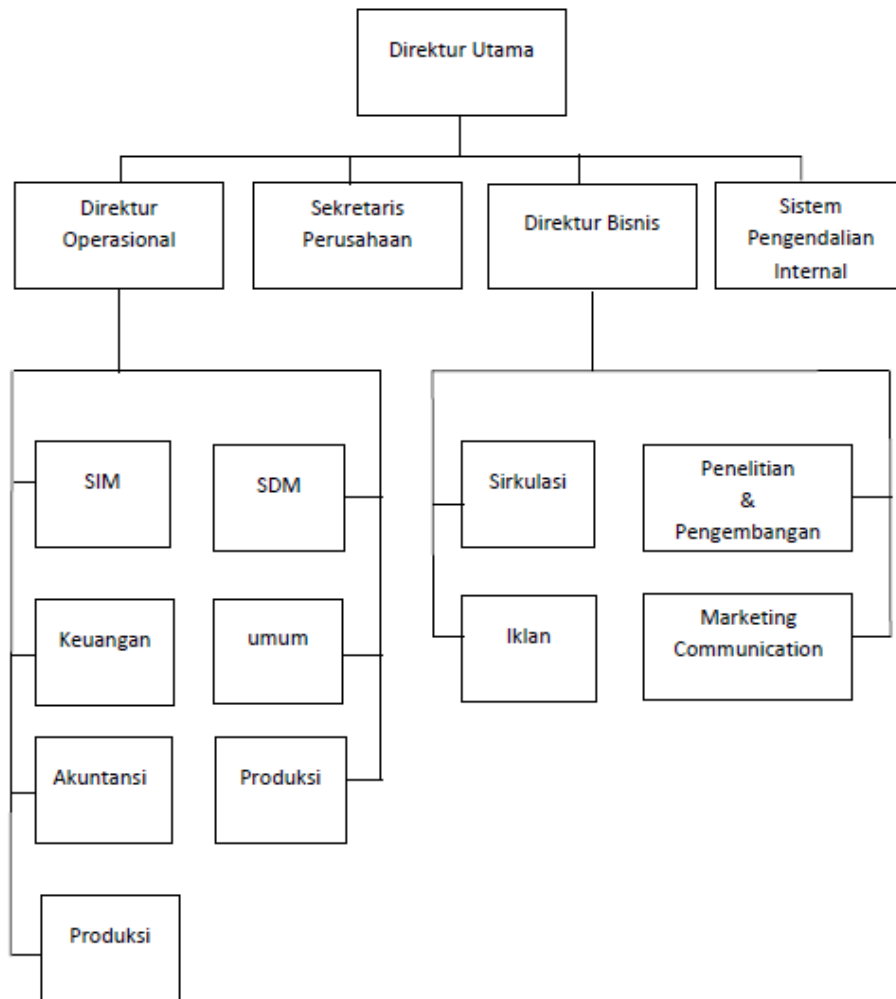
Gambar 1.1 Logo PT. Pikiran Rakyat

Sumber: PT. Pikiran Rakyat

Maksud dari logo Perusahaan di atas adalah Pikiran Rakyat diartikan sebagai media yang memiliki peranan penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa melalui fungsi pers yang mendidik. Logo diatas juga mengandung arti kesatuan dari jargon yang diusung surat kabar tersebut yaitu “*dari rakyat - oleh rakyat - untuk rakyat*”.

1.1.6 Struktur Organisasi

PT Pikiran Rakyat memiliki struktur organisasi yang terdiri dari beberapa bagian. Adapun struktur oraganisasi dari PT Pikiran Rakyat Bandung dapat dilihat pada gambar 1.2 dihalaman selanjutnya:



Gambar 1.2
 Struktur Organisasi
Sumber: PT. Pikiran Rakyat

1.1.7 Jenis Produk dan Layanan

Pikiran Rakyat kini memiliki penerbitan di berbagai mitra bisnisnya, percetakan, radio dan *website* yang dimiliki dan dikelola sendiri oleh PT.Pikiran Rakyat. Selengkapnya yang tergabung dalam bendera Pikiran Rakyat itu adalah:

a) Percetakan

Perusahaan yang mencetak penerbitan Harian Umum Pikiran Rakyat adalah PT.Granesia, yang beralamat di Jl.Sekelimus Barat No.6 Bandung No.6 Telp (022)7562929-7569339-7568111. Bidang usaha selain percetakan dan penerbitan, Grup Pikiran Rakyat juga menerima berbagai barang percetakan dari luar.

b) Siaran Radio

PT.Pikiran Rakyat memiliki Radio Siaran yaitu “Mustika FM” yang lebih dikenal dengan nama “PR FM” dengan frekuensi 107.55 FM. Beralamat di Jl.Sekelimus Barat No.6 Bandung Telp (022)7562626.

c) Pikiran Rakyat *Online*

PT.Pikiran Rakyat memiliki situs *online* di alamat www.pikiran-rakyat.com atau yang lebih dikenal dengan PR-*Online*. Pada bulan Maret 2015 website ini dikunjungi oleh rata-rata 12.944 pengunjung perharinya.

1.1.8 Pesaing

PT. Pikiran Rakyat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang informasi berbentuk surat kabar harian umum Pikiran Rakyat, merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang berusaha untuk memimpin pasar. Kepala Seksi Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Pikiran Rakyat mengatakan bahwa pesaing utama Pikiran Rakyat saat ini adalah:

1. Pesaing langsung seperti

- a) Kompas
- b) Media Indonesia
- c) Tribun Jabar
- d) Republika
- e) Tempo
- f) Suara Merdeka
- g) Bisnis Indonesia.

2. Pesaing tidak langsung
 - a) Media Televisi
 - b) Radio
 - c) Internet (situs-situs berita *online* dan sosial media)
 - d) Majalah.

1.1.9 Distribusi dan Pemasaran

Berikut adalah peta penyebaran pembaca koran Pikiran Rakyat berdasarkan wilayah penjualan korannya:



Gambar 1.3

Sebaran Geografis Pembaca Koran Pikiran Rakyat

Sumber : PT.Pikiran Rakyat

1.2 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi perkembangan teknologi pada saat ini seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya perusahaan mengalami kegagalan hingga bisa mengakibatkan perusahaan tersebut gulung tikar. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

Salah satunya PT Pikiran Rakyat Bandung yang bergerak dibidang media massa. PT Pikiran Rakyat Bandung memiliki visi untuk menjadi tuan rumah yang dominan di Jawa Barat yang akan terus maju, tumbuh, dan berkembang baik sebagai institusi sosial maupun bisnis. Untuk mencapai tujuan tersebut, PT Pikiran Rakyat Bandung memerlukan kualitas SDM yang produktif dan berkompeten sehingga mampu mencapai keberhasilan organisasi. Hal ini selaras dengan pernyataan Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62), “keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan mutu kinerjanya sangat dipengaruhi oleh faktor mutu SDM”. Terlebih untuk karyawan *Office Hour* PT Pikiran Rakyat Bandung, yang bekerja didalam kantor dan sistem pengaturan jam kerjanya telah diatur oleh kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2013:10), perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya agar mau bekerja secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pada dasarnya setiap karyawan memerlukan motivasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seperti yang dikatakan Yusuf (2015:263) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Subardi (2008:132) secara hakiki pegawai mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat tertentu menuntut kepuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha yang terlihat sebagai tingkah laku (perbuatan), karena tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong kearah tujuan tertentu adalah apa yang disebut dengan motivasi. Oleh karena itu motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan pegawai terpenuhi.

Salah satu indikator tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan (Maulana *et al*, 2015). Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada bagian sumber daya manusia PT. Pikiran Rakyat Bandung mengungkapkan bahwa absensi para karyawan diperusahaan tersebut menunjukkan tingkat kedisiplinan yang cukup rendah sehingga tidak bagus untuk perusahaan.

Untuk melihat tingkat absensi di PT Pikiran Rakyat Bandung, berikut adalah data ketidakhadiran pegawai PT Pikiran Rakyat Bandung periode Juli 2016 - April 2017:

Tabel 1.1

Data Rekapitulasi Absensi PT. Pikiran Rakyat Bandung

REKAPITULASI ABSENSI PERIODE 16 JULI 2016 – 15 APRIL 2017 PT PIKIRAN RAKYAT BANDUNG		Jumlah Karyawan	Triwulan I 2016	Triwulan II 2016	Triwulan III 2017
NO	Nama/ Bagian	Jumlah/ Bagian	Persentase Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
1	Redaksi	8 orang	2,79%	3,49%	5,59%
2	Sirkulasi	6 orang	3,49%	4,89%	6,99%
3	Advertising Department	11 orang	1,39%	2,79%	4,89%
4	Keuangan	13 orang	4,19%	6,29%	9,09%
5	Akuntansi	12 orang	2,09%	2,79%	3,49%
6	Sumber Daya Manusia	10 orang	4,19%	4,89%	5,59%
7	Produksi	3 orang	6,99%	8,39%	10,48%
8	Sekretariat Perusahaan	18 orang	12,58%	14,68%	17,48%
9	SPI	3 orang	19,58%	20,97%	23,07%
10	Pusat Data & Riset	20 orang	3,49%	4,19%	6,99%
11	Marketing Communication	8 Orang	12,58%	13,98%	15,38%
12	Umum	19 orang	6,29%	10,48%	12,58%
13	Perwakilan dan Biro Jakarta	12 orang	3,49%	8,39%	10,48%
	Total Rata – Rata	143 orang	6,40%	8,17%	10,16%

Sumber: Bagian SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung

Berdasarkan rekapitulasi data diatas memperlihatkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung mengalami peningkatan, ketidakhadiran yang dimaksud adalah absen tanpa keterangan tidak termasuk cuti

dan sakit, dari total rata-rata presentase ketidakhadiran triwulan I adalah sebesar 6,40%, angka ini meningkat pada triwulan II sebesar 8,17%, dan meningkat kembali pada periode triwulan III sebesar 10,16%. Tingginya angka ketidakhadiran ini dapat mengindikasikan cukup rendahnya motivasi kerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi. Seperti yang diungkapkan Sutrisno (2009:127) kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Lebih lanjut Sutrisno (2009:127) mengatakan bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Negash *et al* (2014) pada staff akademik Universitas Jimma terhadap 230 staff yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja. Selaras dengan penelitian serupa yang telah dilakukan oleh Rizal *et al* (2014) pada Karyawan Unit Kerja Perangkat Lokal di Pengelolaan Pendapatan Asli Daerah di Kendari terhadap 126 karyawan yang menyatakan bahwa hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja menunjukkan jalur positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi.

Menurut de Pora (2011:10) kompensasi itu sendiri diartikan sebagai pemberian balas jasa kepada karyawan, baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung (*non financial*) berupa tunjangan-tunjangan. Lebih lanjut de Pora mengungkapkan jenis kompensasi *financial* berupa gaji, upah, insentif, komisi, bonus, sementara jenis kompensasi *non financial*, yaitu berupa tunjangan-tunjangan tambahan (*fringe benefits*), keamanan (*security*), dan kesehatan. Adapun kebijakan pemberian kompensasi yang dilakukan PT. Pikiran Rakyat Bandung terhadap karyawannya digambarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2

Kompensasi Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung

No	Kompensasi Langsung	Keterangan
1.	Gaji	Diberikan 1(satu) kali pada setiap bulan dan 12(dua belas) kali dalam setiap tahun.
2.	Bonus	Diberikan sebagai imbalan tambahan apabila unit kerja berhasil mencapai target yang diharapkan.
3.	THR	THR diberikan/dibayarkan 2(dua) minggu sebelum hari raya keagamaan masing-masing.
4.	Tunjangan Jabatan	Tunjangan jabatan diberikan pada pekerja yang menempati jabatan struktural dalam perusahaan seperti <i>Coordinator, Supervisor</i> , dan lain-lain
	Kompensasi Tidak Langsung	Keterangan
1.	Asuransi Kesehatan	Diberikan kepada karyawan yang telah mempunyai masa kerja 1 tahun.
2.	Tunjangan Pensiun	Diberikan kepada karyawan yang mengabdikan pada perusahaan hingga umur 55 tahun.
3.	Tunjangan Cuti	Perusahaan memberikan cuti istimewa kepada karyawan dengan tetap mendapatkan penghasilan dan tanpa mengurangi haknya atas cuti tahunan

Sumber: Bagian SDM PT. Pikiran Rakyat Bandung

Untuk mengetahui tanggapan karyawan atas kompensasi di PT. Pikiran Rakyat Bandung, penulis melakukan *Pilot Study* berupa penyebaran kuesioner kepada karyawannya sebanyak 10 responden untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi di PT. Pikiran Rakyat Bandung, dengan hasilnya pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3

Tabel Kepuasan Kompensasi Pada Karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung

No	Indikator	Pernyataan	Jumlah Responden	Sangat Tidak Puas	Tidak Puas	Puas	Sangat Puas
1	Kompensasi Langsung	Gaji	10	4	4	2	0
		THR	10	3	5	2	0
		Bonus	10	4	6	0	0
2	Kompensasi Tidak Langsung	Asuransi Kesehatan	10	1	5	4	0
		Tunjangan Tabungan Pensiun	10	2	7	1	0
		Total		14	27	9	0
Persentase				28%	54%	18%	0%

Sumber: data kuesioner yang telah diolah (2017)

Pada Tabel 1.3 terlihat berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan kepada karyawan PT. Pikiran Rakyat Bandung, diketahui bahwa dari 10 responden dengan hasil persentase paling besar yaitu 54% sebagian karyawan merasa beberapa kebijakan pemberian kompensasi dari perusahaan tidak memuaskan. Kemudian 28% karyawan menyatakan sangat tidak puas dengan kompensasi yang diberikan dan 18% karyawan yang mengungkapkan kompensasi yang diberikan sudah puas. Berdasarkan hasil *pilot study* responden cenderung merasa tidak puas terhadap kompensasi tersebut tentunya akan berdampak terhadap motivasi karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi sudah diteliti dan dibuktikan kebenarannya dan dimuat di beberapa jurnal penelitian, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wulansari *et al* (2014). Yang berkesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Aamir *et al* (2012). Yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan data-data yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk meneliti kompensasi dan motivasi. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Office Hour PT. Pikiran Rakyat Bandung)**".

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat dilihat bahwa motivasi pada PT Pikiran Rakyat yang diukur dengan data rekapitulasi absensi karyawan periode Juli 2016 – April 2017 yang tinggi, dapat dikatakan bahwa motivasi pada PT Pikiran Rakyat Bandung cukup rendah. Selanjutnya pada variabel kompensasi yang dapat dilihat dari hasil *pilot study* menunjukkan karyawan tidak puas dalam hal pemberian kompensasi, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi yang telah diterapkan belum diimplementasikan dengan baik. Dengan demikian penulis ingin mengangkat penelitian mengenai kompensasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dengan judul "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Office Hour PT. Pikiran Rakyat Bandung)**".

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka pertanyaan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana kompensasi di PT. Pikiran Rakyat Bandung?
- 2) Bagaimana motivasi kerja di PT. Pikiran Rakyat Bandung?
- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui kompensasi karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung.

- 2) Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di PT. Pikiran Rakyat Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya. Manfaat dari penelitian ini diantaranya:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin kerja, yaitu dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam sistem kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan umpan balik dan bagi manajemen mengenai sistem kompensasi motivasi kerja. Selain itu juga diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan masukan bagi sistem kompensasi.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Agar masalah yang dibahas tidak meluas dan pembahasan tetap pada jalurnya penelitian ini memiliki batasan-batasan penelitian. Berikut ini adalah beberapa batasan penelitian:

- 1) Variabel yang diteliti adalah Kompensasi (X) selaku variabel independen, serta Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel dependen.
- 2) Objek penelitian ini adalah karyawan *Office Hour* PT. Pikiran Rakyat Bandung yang berlokasi di Jalan Asia Afrika No.77 Bandung, 40111, Kota Bandung. Karyawan *office hour* adalah karyawan yang melakukan tugas di dalam kantor sesuai dengan jam kerja perusahaan.
- 3) Periode penelitian ini mulai dari bulan Januari 2017.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

BAB I Pendahuluan

Pendahuluan peneliti sajikan pada bagian pertama isi skripsi yang di dalamnya merupakan uraian dari Objek Penelitian, Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat/Signifikansi Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

BAB II Tinjauan Pustaka Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Dalam bab ini berisi tentang, Landasan Teori yang menjadi dasar penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Hipotesis Penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ini berisi tentang Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian, Desain dan Justifikasi Penelitian, Metode Penelitian dan Justifikasi Penggunaan Metode, Definisi Operasional, Instrument Penelitian, Proses Pengembangan Instrument Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi mengenai Pengolahan/Analisis Data yang dapat dilakukan berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif. Dan Pembahasan/Analisis Temuan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan penelitian dan saran yang diajukan bagi pihak terkait.