

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Dana Pensiun Telkom didirikan sebagai kelanjutan dari Yayasan Dana Pensiun Pegawai PERUMTEL yang didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan nomor KM.481/KP.705/PMB-82 tanggal 20 Desember 1982 tentang Pokok Pengaturan Pembentukan dan Pendirian Badan Pengelola Dana Pensiun/Jaminan Hari Tua Pegawai Perusahaan Umum Telekomunikasi dan Akta Notaris Wiratni Achmadi, SH nomor 65 tanggal 21 Desember 1982 diumumkan dalam berita Negara No.22 tanggal 30 September 1983, tambahan nomor 78 dan telah mendapat pengesahan pembentukan Yayasan Dana Pensiun Pegawai Perusahaan Umum Telekomunikasi (YDPP PERUMTEL) dengan surat Menteri Keuangan nomor S.199/MK.II/1984 tanggal 23 April tentang Permohonan Pengesahan Yayasan Perusahaan Umum Telekomunikasi.

Berdasarkan Keputusan Menteri Pariwisata Pos dan Telekomunikasi Nomor KM.10/OT.001/MPPT-86 tanggal 09 April 1986 tentang Pokok Pengaturan Pembentukan dan Pendirian Badan Pengelola Dana Pensiun/Jaminan Hari Tua Pegawai Perusahaan Umum Telekomunikasi sebagaimana telah diubah dengan Akta Notaris yang sama nomor 72 tanggal 24 Januari 1987 dengan nama Yayasan Dana Pensiun Pegawai PERUMTEL dan sebagaimana terakhir dirubah dengan Akta Notaris Irdam Noezar Nomor 173 tanggal 29 September 1991 dengan nama Yayasan Dana Pensiun Pegawai PT Telkom Indonesia disingkat YDPP Telkom.

Dengan diberlakukannya Undang-undang nomor 11 Tahun 1992 tanggal 20 April 1992 tentang Dana Pensiun, seluruh yayasan yang mengelola Program Pensiun harus menyesuaikan dengan Undang-undang ini dan Yayasan Dana Pensiun Pegawai PT Telkom Indonesia telah melakukan penyesuaian untuk menjadi Dana Pensiun Telkom, sesuai dengan persetujuan dari Menteri Keuangan Republik Indonesia dengan Surat Keputusan nomor KEP/494/KM.17/1997 tanggal 15 September 1997 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia nomor 48, tambahan nomor 83 tanggal 17 Oktober 1997, sebagaimana terakhir telah diperbaharui dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia nomor 122/KM.6/2004 tanggal 18

Maret 2004 tentang pengesahan atas Peraturan Dana Pensiun dsri Dana Pensiun Telkom (PDP TELKOM).

1.1.2 Logo Perusahaan

Seperti pada umumnya organisasi, perusahaan ini juga memiliki logo sebagai simbol. Adapun logo dari perusahaan ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

Sumber: www.dapentelkom.co.id

Makna dari logo Dana Pensiun Telkom:

- 1) Tiga elemen kotak melambangkan tiga misi Dana Pensiun Telkom
- 2) Satu bentuk busur melambangkan visi Dapen Telkom, kesan lentur merepresentasikan layanan prima (*service excellence*). Bentuk logo yang dinamis ke arah kanan atas menggambarkan nilai positif dan wawasan jauh ke depan, sebagai wujud dan profesionalisme dan pengelolaan dan pembangunan dana serta terus berusaha memberikan hasil terbaik.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi Dana Pensiun Pemberi Kerja Terbaik di Indonesia.

b. Misi

- 1) Memelihara kesinambungan pembayaran manfaat pensiun secara tepat waktu, tepat jumlah, dan tepat penerima.
- 2) Mengembangkan dana secara optimal dan amal serta meningkatkan pelayanan dengan mengoptimalkan SDM yang kompeten melalui pelaksanaan praktik-praktik terbaik.
- 3) Memberikan hasil terbaik yang bermanfaat bagi *stakeholders*.

1.1.4 Budaya Kerja Perusahaan

Sebagai bagian dari TelkomGroup, Budaya Dapen Telkom “*The Dapen Telkom Way*” dibangun/dikembangkan dengan mengacu kepada referensi dasar *The Telkom Way* dimana *Always The Best* merupakan satu-satunya *Basic Belief* bagi seluruh *Sub Culture* yang dibangun di lingkungan TelkomGroup.

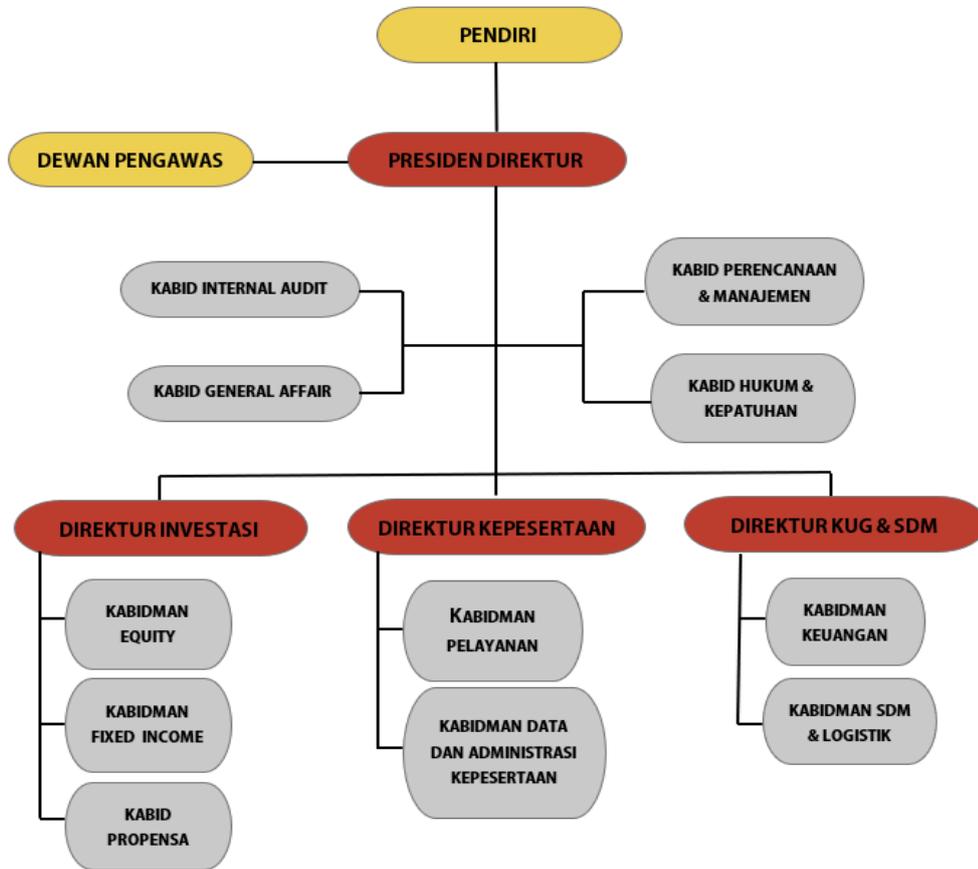
Core Values dari *The Dapen Telkom Ways* sekaligus sebagai *Great Spirit* adalah 3S & 3K: SOLID-SPEED-SMART-KETEPATAN-KETERBUKAAN-KOMITMEN. Sebagai sebuah *Principles*, *Core Values* bersifat kontekstual yang merupakan minimal values yang harus ada dalam Budaya Dapen Telkom. Adapun makna dari 3S & 3K adalah sebagai berikut:

- a. **Solid**, yaitu sikap mental untuk bertindak didasari adanya rasa kesatuan, kesamaan nilai, dan rasa saling percaya sebagai insan Telkom Group/Dapen Telkom dalam mencapai tujuan Bersama.
- b. **Speed**, yaitu sikap mental untuk bertindak secara proaktif dalam mengelola pekerjaan/penugasan secara cepat, tepat dan berkualitas.
- c. **Smart**, yaitu sikap mental untuk bertindak secara cerdas dalam menyelesaikan semua pekerjaan/penugasan untuk mencapai hasil yang membanggakan.
- d. **Ketepatan**, yaitu tepat dalam memilih & mengimplementasikan strategi dan tepat waktu, sasaran, jumlah, aturan, serta tepat prosedur
- e. **Keterbukaan**, yaitu terbuka dalam mengambil keputusan, terbuka dalam memberikan dan menerima informasi.
- f. **Komitmen**, yaitu untuk selalu memberikan yang terbaik.

Key Behaviors dari *The Dapen Telkom Ways* yang merupakan **Practices** bersifat kontekstual dinamis dengan kebutuhan spesifik untuk merespon aspirasi yang dihadapi, sehingga *Key Behaviors* yang dibangun perlu disesuaikan dengan kekhususan/karakteristik Dapen Telkom yang dapat berbeda dengan perusahaan lain dalam lingkungan TelkomGroup.

1.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada Dana Pensiun Telkom adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi
Sumber: Olahan Data Penulis (2020)

1.1.6 Tugas Karyawan Dana Pensiun Telkom

Adapun tugas dari masing-masing divisi adalah sebagai berikut:

a. Direktur Kepesertaan

Tugas:

- 1) Merencanakan, mengelola dan mengendalikan data dan administrasi pemberian manfaat pensiun
- 2) Memanfaatkan dan mengelola data evaluasi aktuarial
- 3) Mengembangkan *system* dan prosedur
- 4) Menertibkan surat keputusan pemberian manfaat pensiun
- 5) Membina hubungan kemitraan dengan penyeter
- 6) Mengendalikan manajemen bidang resiko manajemen kepesertaan
- 7) Merumuskan, menetapkan, dan mengendalikan implementasi manajemen risiko.

b. Direktur Auditor

Tugas:

- 1) Mengendalikan fungsi pengawasan memastikan kepatuhan terhadap implementasi tata kelola Dana Pensiun yang baik
- 2) Merumuskan dan merekomendasikan *Internal Audit Charter*
- 3) Memberikan rekomendasi perbaikan atau penyesuaian yang diperlukan kepada manajemen atau audit atas temuan hasil audit dan hasil *assessment* implementasi manajemen risiko.
- 4) Memonitor dalam pelaksanaan penyelesaian tindak lanjut atas rekomendasi hasil audit dan hasil *assessment* implementasi manajemen risiko dari seluruh unit kerja Dapen Telkom.
- 5) Mengelola dan mengendalikan operasional unit Internal Audit sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 6) Merumuskan, menetapkan dan mengendalikan implementasi manajemen risiko serta mengevaluasi secara periodik

c. Direktur Investasi

Tugas:

- 1) Merencanakan kebijakan strategi portofolio investasi jangka pendek dan jangka Panjang
- 2) Menyusun dan monitoring implementasi sistem, prosedur dan manajemen risiko investasi
- 3) Mereview kebijakan portofolio investasi
- 4) Berperan aktif dalam komite investasi
- 5) Merumuskan, menetapkan dan mengendalikan implementasi manajemen risiko operasional serta mengevaluasi secara periodik

d. Direktur Manajemen Keuangan

Tugas:

- 1) Merencanakan, mengelola dan mengendalikan fungsi manajemen akuntansi, laporan keuangan, kinerja keuangan, anggaran, analisa biaya, dan perpajakan.
- 2) Memberi dukungan terhadap strategi, kebijakan, program, prosedur bidang keuangan

- 3) Memberi dukungan terhadap proses *assesment* risiko dan upaya pengendalian risiko bidang keuangan
- 4) Mengelola dan mengendalikan operasional bidang keuangan
- 5) Mengelola penyediaan guideline untuk pemenuhan prasyarat standar akuntansi pada proses kegiatan bidang keuangan.
- 6) Merumuskan, menetapkan dan mengendalikan implementasi manajemen risiko serta mengevaluasi secara periodik

e. Direktur Manajemen SDM dan SISFO

Tugas:

- 1) Merencanakan, mengelola dan mengendalikan fungsi manajemen SDM yang sesuai dengan Undang-Undang
- 2) Memberi dukungan terhadap strategi, kebijakan, program, prosedur bidang SDM dan SISFO yang diperlukan untuk mengkondisikan kesiapan Dapen Telkom
- 3) Memberi dukungan terhadap proses *asement* resiko dan upaya pengendalian resiko
- 4) Mengelola dan mengendalikan operasional bidang SDM dan SISFO yang terkait secara akurat
- 5) Mengelola penyediaan guideline untuk pemenuhan prasyarat standar pengelolaan SDM dan SISFO
- 6) Memantau & koordinasi transformasi Budaya Perusahaan
- 7) Merumuskan, menetapkan dan mengendalikan implementasi manajemen risiko serta mengevaluasi secara periodik

f. Direktur General Affair

Tugas:

- 1) Memberikan dukungan terhadap terselenggaranya kelancaran *operational core* bisnis Dapen Telkom
- 2) Mengelola dan mengendalikan proses administratif di bagian Sekretariat dan bagian logistik & sarana penunjang
- 3) Memberi dukungan atau masukan terhadap strategi Dapen Telkom, kebijakan program, prosedur yang diperlukan untuk mengkondisikan kesiapan Perusahaan guna memastikan operasional perusahaan tetap terjaga

- 4) Melakukan koordinasi dengan *Stake Holders* Dapen TELKOM dan membina hubungan antar lembaga
- 5) Mengelola penyediaan guideline untuk pemenuhan prasyarat standar aspek legal pada proses perikatan, pemberian *advice* dan penyelesaian masalah hukum
- 6) Merumuskan, menetapkan dan mengendalikan implementasi manajemen risiko serta mengevaluasi secara periodik

1.2 Latar Belakang Penelitian

Dana pensiun telkom merupakan perusahaan yang menyelenggarakan suatu program pensiun manfaat yang dimaksudkan untuk memberikan kesejahteraan kepada karyawan telkom dengan menjanjikan sejumlah uang tunjangan pensiunan yang pembayarannya secara berkala. Dana pensiun telkom telah memberikan informasi manfaat pensiun yang didapat pemohon melalui sistem informasi pengajuan manfaat pensiun. Tujuan dibentuknya suatu dana pensiun adalah sebagai bentuk tanggung jawab moral dan sosial kepada karyawan beserta keluarganya yang tidak mampu lagi bekerja atau pensiun serta meninggal dunia dan juga untuk memberikan rasa aman terhadap masa yang akan datang dalam arti tetap memiliki penghasilan pada saat memasuki masa pensiun. Dengan adanya penyelenggaraan program pensiun di dana pensiun telkom, perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia. Karena diantara semua jenis sumber daya yang ada, sumber daya manusia adalah sumber daya terpenting yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan, perusahaan harus melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan manajemen yang baik. Karena, suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat mengoperasikan sumber daya yang dimiliki tanpa menggunakan tenaga kerja manusia.

Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya perusahaan, dapat terlihat melalui kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan hal – hal yang terkait dengan kinerja karyawan dan menganggap penting terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko dalam Winarsih et al (2018:200) kinerja merupakan tolak ukur akhir karyawan dari kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora dalam Wirakusuma (2018:5) kinerja adalah hasil kerja kualitas atau kuantitas tugas yang diselesaikan oleh karyawan selama periode waktu tertentu. Dalam penerapannya, manajemen kinerja dapat memberikan manfaat pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang

tinggi, dan tentunya diharapkan karyawan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Setiap manajemen harus mampu mengelola kinerja karyawannya, apakah mereka sudah memenuhi standar kinerja perusahaan atau belum. Setiap perusahaan memiliki metode yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. PT. Dana Pensiun Telkom Bandung melakukan penilaian kinerja para karyawannya dengan menggunakan Nilai Kinerja Individu (NKI). Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam pengembangan organisasi yang efektif dan efisien. Penilaian kinerja perusahaan sangat diperlukan, karena dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Adapun Nilai Kinerja Individu (NKI) karyawan PT. Dana Pensiun Telkom Bandung adalah sebagai berikut.

TABEL 1. 1
KRITERIA PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

INDEKS	KETERANGAN	NILAI
Prestasi (P1)	Istimewa	> 110%
Prestasi (P2)	Baik Sekali	>105% - <110%
Prestasi (P3)	Baik	>100% - <105%
Prestasi (P4)	Kurang	100%
Prestasi (P5)	Sangat Kurang	<100%

Sumber: Olahan Data Penulis (2020)

Terkait dengan kinerja karyawan, berikut ini adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung dari tahun 2017 – 2019.

TABEL 1. 2
REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DANA PENSIUN
TELKOM TAHUN 2017 – 2019

TAHUN	TOTAL KARYAWAN	PENILAIAN KINERJA				
		P5	P4	P3	P2	P1
2017	74	0	0	2 (3%)	72 (97%)	0
2018	78	0	0	72 (92%)	6 (8%)	0
2019	89	0	1 (1%)	85 (96%)	3 (3%)	0

Sumber: Olahan Data Penulis (2020)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diketahui bahwa selama tahun 2017 – 2019 kinerja karyawan masih berfluktuatif jika dilihat berdasarkan kriteria penilaian perusahaan. Dalam tabel di atas disebutkan bahwa pada tahun 2017 97% karyawan lebih mendominasi penilaian kinerja P2, sedangkan jumlah persentase kinerja karyawan pada P3 lebih sedikit yaitu 3%. Namun, pada tahun 2018 terjadi penurunan kinerja, karena justru karyawan mendominasi presentase kinerja di P3 sebanyak 92% dan jumlah karyawan di kategori P2 hanya sebanyak 8%. Kondisi ini masih berlanjut di tahun 2019, dimana kriteria kinerja karyawan pada P3 dinilai yang paling mendominasi sebesar 96% dan untuk kriteria P2 kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya menjadi 3%. Malah, di tahun 2019 ada karyawan yang mendapatkan kriteria P4 yaitu 1%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai masih tidak maksimal untuk mencapai target kinerja karyawan. Menurut narasumber Ibu Windy selaku Officer I Pengembangan Sumber Daya Manusia Dana Pensiun Telkom menyatakan bahwa target kinerja karyawan diharapkan mengalami peningkatan dan bisa mencapai kategori P1. Kemudian perusahaan mengambil keputusan untuk target kinerja karyawan diharapkan minimal pada kategori P2 yaitu sebesar 99%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dari tahun 2017 – 2019 masih belum optimal dan belum mencapai target, karena selama 2017 – 2019 kategori P2 masih dibawah dari target yang telah ditentukan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dari itu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan penulis melakukan penyebaran pra-kuesioner kepada karyawan PT. Dana Pensiun Telkom Bandung. Berikut adalah hasil penyebaran pra-kuesioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat pada Tabel 1.3:

TABEL 1. 3
HASIL PRA SURVEY MENGENAI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden										Total Skor	mean
		Sangat Setuju		Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Saya selalu merasa puas ketika bekerja di perusahaan	3	20,00%	1	6,67%	4	26,67%	5	33,33%	2	13%	43	2,87
2	Saya selalu terlibat di setiap tugas yang diberikan perusahaan	10	66,67%	4	26,67%	1	6,67%	0	0,00%	0	0%	69	4,60
3	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi untuk meningkatkan keterikatan karyawan di perusahaan	4	26,67%	9	60,00%	2	13,33%	0	0,00%	0	0%	62	4,13
4	Saya selalu termotivasi saat bekerja di perusahaan	3	20,00%	3	20,00%	1	6,67%	7	46,67%	1	7%	45	3,00
5	Saya selalu bekerjasama dalam tim pada perusahaan	6	40,00%	8	53,33%	0	0,00%	1	6,67%	0	0%	64	4,27
6	Saya memiliki komunikasi antar karyawan yang baik di perusahaan	4	26,67%	3	20,00%	7	46,67%	1	6,67%	0	0%	55	3,67
7	Atasan saya tidak mementingkan diri sendiri	3	20,00%	10	66,67%	2	13,33%	0	0,00%	0	0%	61	4,07
8	Saya merasa stress apabila pekerjaan tidak selesai tepat waktu	3	20,00%	2	13,33%	9	60,00%	1	6,67%	0	0%	52	3,47
9	Saya selalu menerapkan kualitas kehidupan kerja karyawan di perusahaan	5	33,33%	7	46,67%	3	20,00%	0	0,00%	0	0%	62	4,13
10	Saya memahami budaya organisasi pada perusahaan	9	60,00%	3	20,00%	2	13,33%	1	6,67%	0	0%	65	4,33
11	Saya selalu menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada perusahaan	1	6,67%	11	73,33%	3	20,00%	0	0,00%	0	0%	58	3,87

Sumber: Hasil Olahan Data Pribadi (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Umar (2016) menggunakan 11 variabel yang terdiri dari kepuasan kerja, keterlibatan, keterikatan, motivasi, kerjasama tim, komunikasi, kepemimpinan, stres kerja, kualitas kehidupan, budaya organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dari hasil pra kuesioner pada tabel 1.3, penulis fokus dengan mengambil variabel yang memiliki nilai rata-rata rendah dengan presentase respon negatif yang tinggi. Kemudian diketahui bahwa variabel yang rendah yaitu variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 2,87 sedangkan motivasi mendapatkan nilai rata-rata 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja adalah variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung. Maka dari itu penulis memilih variabel motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Daft dalam Karima (2016:2) motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang bisa membangkitkan semangat dan kegigihan untuk mencapai suatu hal yang diinginkan. Motivasi memiliki arti yang penting bagi perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana cara menjaga dan memotivasi karyawan selama bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga agar karyawan tetap termotivasi sangatlah penting, karena motivasi itu sebagai penggerak untuk setiap individu yang mendasari setiap orang untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan mengerjakan sesuatu hal

dengan cara terbaik apabila tidak memiliki motivasi yang kuat dalam dirinya. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih keras dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi ini bisa menghambat pekerjaan karyawan. Menurut Comeaux dalam Falah (2020:992) menjelaskan bahwa absen berlebihan akan membuat pola menjadi tidak baik, perusahaan harus memperkerjakan karyawan yang sesuai agar dalam bekerja dapat termotivasi dan tidak absen dengan berlebihan. Lalu menurut Indah Giantari (2017:6478) mengatakan apabila ketidakhadiran karyawan tinggi, maka motivasi yang diberikan pada organisasi kepada karyawan masih kurang dan bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan teori di atas, peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang bagaimana motivasi pada karyawan PT. Dana Pensiun Telkom Bandung. Untuk itu peneliti menggunakan tabel kehadiran dan tabel keterlambatan karyawan PT. Dana Pensiun Telkom Bandung dari bulan Agustus sampai Oktober 2020 sebagai salah satu indikator yang menentukan motivasi karyawan.

TABEL 1. 4
DATA ABSENSI KARYAWAN DANA PENSIUN TELKOM BANDUNG
PERIODE AGUSTUS – OKTOBER 2020

Bulan	Total Karyawan	Ketidakhadiran			Total Karyawan Tidak Hadir	Persentase Tidak Hadir
		Sakit	Izin	Tidak ada Keterangan		
Agustus	75	3	2	0	5	0,31%
		4%	2,6%			
September	75	3	3	0	6	0,36%
		4%	4%			
Oktober	75	4	3	0	7	0,42%
		5,33%	4%			

Sumber: Olahan Data Penulis (2020)

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 1.4 memperlihatkan bahwa dari 75 karyawan persentase tidak hadir karyawan pada bulan Agustus sampai Oktober 2020 mengalami kenaikan. Pada bulan Agustus ketidakhadiran karyawan memiliki

persentase sebesar 0,31% yang terdiri atas 4% karena sakit dan 2,6% karena izin. Pada bulan September persentase ketidakhadiran karyawan yaitu 0,36% dimana ketidakhadiran terdiri 4% karena sakit dan 4% karena izin, sedangkan pada bulan Oktober karyawan yang tidak hadir memiliki persentase sebesar 0,42% yang terdiri dari sakit 5,33% dan 4% izin. Hal ini menunjukkan bahwa dari bulan Agustus, September dan Oktober tahun 2020 mengalami kenaikan persentase ketidakhadiran pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung.

TABEL 1. 5
DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN DANA PENSIUN TELKOM
BANDUNG PERIODE AGUSTUS – OKTOBER 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Karyawan Datang Terlambat	Presentase
Agustus	75	21	18	1,14%
September		22	22	1,33%
Oktober		22	25	1,51%

Sumber: Olahan Data Penulis (2021)

Kemudian berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa pada bulan Agustus tahun 2020 karyawan PT. Dana Pensiun Telkom Bandung terlambat sebanyak 1,14% kemudian pada bulan September tahun 2020 karyawan yang terlambat mengalami kenaikan dari bulan sebelumnya yaitu sebanyak 1,33% dan yang terakhir juga mengalami kenaikan yaitu sebanyak 1,51% karyawan yang datang terlambat di bulan Oktober tahun 2020. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa dari bulan Agustus, September dan Oktober tahun 2020 masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu. Berdasarkan penelitian menurut Analet dalam Falah (2020:992) karyawan yang kehilangan motivasi adalah karyawan yang kehilangan minat dan berhenti terlibat serta karyawan akan terlambat kerja dan sering ijin sakit dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan harus dapat memperhatikan karyawan dan meningkatkan motivasi setiap karyawannya agar mereka semangat dan tidak datang terlambat dalam bekerja.

Dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung, penghargaan yang sesuai dan adil, mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap serta perilaku dari atasan untuk membentuk kepuasan. Menurut Winarsih et al. (2018:200) kepuasan

kerja merupakan salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi pekerjaannya serta hubungan dengan rekan kerjanya. Kepuasan menjadi bagian yang terpenting karena merupakan salah satu pendorong utama moral dan disiplin yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan harus selalu memperhatikan faktor – faktor yang bisa mendorong karyawan supaya bekerja produktif, salah satunya yaitu dengan fokus pada kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, maka pada saat bekerja karyawan akan selalu disertai dengan rasa senang, tanpa terpaksa serta memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemudian menurut Timothy (2017:1) jika pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan yang diperoleh dari perusahaan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Ketidakpuasan karyawan ini dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan dan bisa merugikan perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui kepuasan kerja pada Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung, penulis menyebarkan prakuesioner kepada 15 responden dan hasil prakuesioner kepuasan kerja pada Dana Pensiun Telkom yang diperoleh adalah sebagai berikut.

TABEL 1. 6
HASIL PRAKUESIONER KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Pernyataan	Jumlah	Nilai			
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Saya merasa puas dan senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya	15	3	12	0	0
		20%	80%	0%	0%
Saya memperoleh gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	15	2	13	0	0
		13%	87%	0%	0%

Semua karyawan Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	15	1	11	2	1
		7%	73%	13%	7%
Atasan saya selalu memberi apresiasi atas pekerjaan yang telah saya selesaikan dengan baik	15	2	10	2	1
		13%	67%	13%	7%
Rekan kerja saya selalu membantu apabila menemui kesulitan dalam menyelesaikan1 pekerjaan	15	2	12	1	0
		13%	80%	7%	0%

Sumber: Olahan Data Penulis (2020)

Berdasarkan hasil prakuesioner tentang kepuasan kerja, menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih belum optimal, karena masih ada karyawan yang memberikan respon yang negatif terhadap pernyataan yang sudah dibuat di dalam prakuesioner penelitian. Dapat dilihat dari pernyataan “Saya merasa puas dan senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya” mendapat respon positif sebesar 80% Setuju dan 20% Sangat Setuju. Kemudian pada pernyataan “Saya memperoleh gaji sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya” juga mendapat respon yang baik yaitu sebesar 87% Setuju dan 13% Sangat Setuju. Selanjutnya pada pernyataan “Semua karyawan Kantor Dana Pensiun Telkom Bandung diberikan kesempatan yang sama untuk promosi” mendapatkan respon yang negatif sebesar 13% Tidak Setuju dan 7% Sangat Tidak Setuju yang mengartikan bahwa dari 15 karyawan Dana Pensiun Telkom masih belum diberikan kesempatan yang sama untuk promosi oleh perusahaan. Selain itu pada pernyataan “Atasan saya selalu memberi apresiasi dan menghargai atas pekerjaan yang telah saya selesaikan dengan baik” juga mendapatkan respon yang kurang baik yaitu sebesar 13% Tidak Setuju dan 7% Sangat Tidak Setuju yang berarti dari 15 karyawan Dana Pensiun Telkom masih ada atasan yang tidak memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Lalu pada pernyataan “Rekan kerja saya selalu membantu saya apabila menemui kesulitan dalam pekerjaan” mendapat presentase yang negatif yaitu sebesar 7% yang menunjukkan bahwa dari 15 karyawan Dana Pensiun Telkom masih kurang adanya kerjasama dengan rekan kerja.

Berdasarkan permasalahan dan kondisi tersebut maka penulis berkeinginan untuk meneliti bagaimana motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Oleh karena itu penulis mengajukan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung”**.

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian masalah di atas, berikut pertanyaan penelitian yang penulis ajukan sebagai bahasan dan untuk dijawab pada penelitian ini:

- a. Bagaimana motivasi karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung?
- b. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung?
- d. Apa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung?
- e. Apa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung?
- f. Apa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dana Pensiun Telkom Bandung secara parsial maupun secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan penulis, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui motivasi karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung.
- b. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung
- c. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Dana Pensiun Telkom Bandung.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dana Pensiun Telkom Bandung.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dana Pensiun Telkom Bandung secara parsial maupun simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terbagi menjadi dua aspek, yaitu:

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi atau sumber informasi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan diharapkan bisa menambah wawasan serta meningkatkan pengetahuan.

1.5.2 Aspek Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan serta tambahan wawasan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang positif bagi kantor PT. Dana Pensiun Telkom Bandung supaya terus meningkatkan motivasi dan ciptakan kepuasan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik di masa depan.

1.6 Waktu Dan Periode Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan November 2020 sampai dengan bulan Juli 2021.

1.7 Sitematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai isi penelitian skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum pada perusahaan, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori yang berkaitan dengan topik dan variabel penelitian, peneliti terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan serta saran bagi perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.