

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Tujuan perusahaan pada dasarnya selain mencari laba juga memenuhi usaha kebutuhan masyarakat serta mengharapkan kesinambungan dalam menjalankan usaha tersebut. Begitu pula halnya dengan PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam jasa pertelekomunikasian, PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA berupaya mencapai tujuannya yaitu untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya serta menciptakan posisi unggul dengan memperkuat & meningkatkan bisnis telekomunikasi untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri (sumber: www.telkom.co.id).

Namun segala keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu perlu adanya pemberdayaan sumber daya manusia yang baik sebagai faktor yang sangat mendukung khususnya keberhasilan individu dalam bekerja dan secara umum mencapai target perusahaan.

Pemberdayaan sumber daya manusia yang baik perlu diupayakan dari segi pengembangan *knowledge* (pengetahuan), *skill* (*soft skill* dan *hard skill*), *attitude* serta *training* yang terpadu untuk meningkatkan kualitas karyawan ataupun sistem remunerasi (imbal jasa) yang memadai. Semua itu dimaksudkan untuk

meningkatkan produktivitas, menghindari persoalan serta memotivasi para karyawan sehingga dapat berinteraksi secara dinamis antara pimpinan dan karyawannya (Wulandari, 2002).

Namun demikian, permasalahan tetap saja selalu ada, terutama menyangkut permasalahan sumber daya manusia. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan. Menurut Hasibuan (2007) karyawan merupakan kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya.

Dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh karyawan tentu dibutuhkan motivasi. Dengan tingginya tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu (Azhar, 2006).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Norman Sasono (2001) motivasi dan iklim kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini pun didukung oleh pendapat dari Malayu Hasibuan (1997), yaitu motivasi menyangkut suatu keadaan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sebagai perusahaan besar yang tidak mengharapkan kerugian dan selalu mengharapkan tujuan perusahaan tercapai maka PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA mengharapkan karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi

sehingga produktivitas kerja karyawan pun tinggi. Namun demikian, saat ini PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA mengalami suatu permasalahan yaitu mengenai penempatan yang diberikan oleh perusahaan, berdasarkan wawancara dengan pihak direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, sebagian besar karyawan PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA merasa ditempatkan pada posisi jabatan yang tidak tepat. Karyawan merasa ditempatkan hanya berdasarkan pada kebutuhan perusahaan tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan mereka terdahulu, usia, status perkawinan, ataupun minat dan hobi mereka. Menurut pihak SDM PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA, ketidaksesuaian penempatan ini dikhawatirkan memiliki hubungan dengan motivasi kerja karyawan yang saat ini agak menurun, Hal ini pun sejalan dengan pendapat Gouzali Saydam (1994) akibat yang dapat ditimbulkan jika karyawan tidak ditempatkan pada tempat yang tepat antara lain, karyawan akan merasa frustrasi dalam bekerja, sehingga karyawan akan bekerja lamban dengan hasil yang kurang bermutu.

Dari pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara persepsi tentang penempatan karyawan dan motivasi kerja pada karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi tentang penempatan karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja pada karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA?
3. Adakah hubungan antara persepsi tentang penempatan dan motivasi kerja pada karyawan karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi tentang penempatan karyawan dan motivasi kerja pada karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA.

D. Hipotesis

Terdapat hubungan antara persepsi tentang penempatan karyawan dengan motivasi kerja pada karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA.

E. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional yaitu penelitian yang mengacu pada upaya menghubungkan sejumlah variabel lain. Prinsip dalam penelitian korelasi, peneliti menghubungkan sejumlah variabel tetapi tidak manipulasi terhadapnya. (Latipun 2006:7). Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui hubungan antara persepsi tentang penempatan karyawan dan motivasi kerja.

F. Lokasi dan Populasi Penelitian

Lokasi dilaksanakan di Direktorat *Human Capital and General Affairs* PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA lantai 5 Jalan Japati No.1 Bandung 40133.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Direktorat *Human Capital and General Affairs* yang berjumlah 52 orang.