

BAB I

PENDAHALUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin.

PT. Telekomunikasi Indonesia Kupang biasa disebut Telekomunikasi Indonesia atau Telekomunikasi adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telekomunikasi mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta.

Telekomunikasi merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (52,56%), dan 47,44% dimiliki oleh Publik, Bank of New York, dan Investor dalam Negeri. Telekomunikasi juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT. Telekomunikasi Seluler (Telekomunikasisel).

PT. Telekomunikasi Indonesia Kupang ingin memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, untuk itu PT. Telekomunikasi Indonesia Kupang harus mampu dalam melakukan upaya dan langkah-langkah dalam pelayanan dengan cara meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2005:09).

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai, serta memantapkan manajemen perusahaan. Selain itu tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat pegawai semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya,

tingkat prestasi kerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang yang tingkatnya lebih tinggi, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Peningkatan prestasi kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kupang harus dilakukan melalui perubahan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Peningkatan prestasi kerja karyawan tercapai karena didukung oleh adanya kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan tersebut.

Kemampuan kerja merupakan kontribusi yang sangat besar terhadap prestasi kerja. Memang tidak mudah memampukan pegawai karena kemampuan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam dirinya.

Hal ini sesuai dengan pengertian kemampuan itu sendiri Kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Stephen P Robbins 1996:82). Kemampuan individu yang ingin digunakan dan mungkin juga tidak. Kemampuan individu ini terdiri dari kemampuan fisik dan mental. Seorang pegawai yang tidak memiliki kemampuan untuk menganalisis persoalan mungkin sekali tidak akan berusaha bersungguh-sungguh untuk memecahkan persoalan dalam pekerjaannya.

Selain kemampuan kerja, masalah motivasi seorang pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Jika motivasi pegawai terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan kalau motivasi pegawai ini rendah maka pengaruh terhadap prestasi kerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan

munculnya keinginan untuk keluar. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu (Ranupandojo dan Husnan Suad 2002:204).

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan. Agar prestasi pegawai dapat meningkat perlu mendapatkan dorongan motivasi sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien, serta penuh tanggung jawab, selain itu pegawai akan bersungguh - sungguh dalam mentaati peraturan yang berlaku maupun rencana - rencana yang ada di dalam organisasi. Motivasi berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan. Pegawai yang selalu menghadapi suasana rutin dapat menimbulkan kebosanan, akhirnya dapat menurunkan produktivitas maupun prestasi kerjanya.

Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi antar pegawai tidak sama. Hal ini karena pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga prestasi pegawai bisa terarah dengan baik.

Presentase Tabel 1.1 Penanganan Gangguan Wifi Kupang

NO	PRESENTASE PENAGANAN GANGGUAN WIFI KUPANG		
	BULAN	2019	2020
1	JANUARY	99,02	98,64
2	FEBRUARY	98,85	98,57
3	MARCH	98,37	97,86
4	APRIL	97,74	96,42
5	MAY	97,94	97,43
6	JUNE	94,01	91,85
7	JULY	94,50	91,46
8	AUGUST	94,53	93,32
9	SEPTEMBER	61,66	94,73
10	OCTOBER	95,39	94,09
11	NOVEMBER	95,99	93,32
12	DECEMBER	94,70	91,28
NTT			

Sumber PT.TelekomonikasiKupang.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat di ketahui bahwa presentasi penanganan gangguan Wifi Tahun 2019 dan tahun 2020 beum mencapai 100%, bahkan di bulan september 2019 presentase penanganan gangguan WIFI mencapai 61.66%.

Hal ini terlihat masih banyaknya tugas yang dilakukan tidak dilesaikan tepat pada waktu. Namun apabila dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Telekomonikasi Indonesia Kupang telah mencukupi, tetapi hal tersebut belum diimbangi dengan kemampuan teknis yang ada, karena tidak semua karyawan yang ada bukan berpendidikan khusus telekomunikasi tetapi lebih banyak yang berpendidikan umum, hal ini berdampak pada hasil kerja serta

pemahaman terhadap prosedur kerja. Selain itu, kemampuan konseptual dalam berinovasi kurang dimiliki oleh karyawan dikarenakan pekerjaan yang dijalani hanya sebatas rutinitas saja.

Pada survey awal tersebut ditemukannya iklim kerja yang kurang kondusif yaitu terdapat hubungan yang belum harmonis antara atasannya dengan bawahan, yang ditandai dengan keengganan staf untuk berdiskusi mengenai permasalahan tugas yang telah diberikan. Disamping itu kurangnya pemberian faktor motivasional kepada karyawan berupa pemberian penghargaan kepada yang berprestasi, pemberian upah lembur dan pemberian punishment (sanksi) kepada karyawan yang tidak disiplin kerja.

Penelitian terdahulu oleh Muhamad Fahmi (2017) Pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah provinsi sumatera utara. Hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di badan perencanaan pembangunan daerah provinsi sumatera utara

Penelitian terdahulu oleh Dwi Chandra Lingga (2018) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas kesejahteraan dan sosial provinsi sumatera utara. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Bedasarkan dari uraian permasalahan dan pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji melalui suatu penelitian ilmiah dengan judul : “Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kupang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMONIKASI INDONESIA KUPANG”**.

1.3 Persoalan Penelitian

Persoalan penelitian ini adalah

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kupang?
- b. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kupang?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kupang.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kupang.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan, manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1.4.2.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya peningkatan prestasi kerja karyawan.

1.4.2.1 Manfaat Praktis

1. Bagi PT. Telkom Indonesia Kupang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kupang.

2. Bagi pihak akademisi

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