

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja individu merupakan penentu dari kualitas perusahaan. Menurut Sinambela (2016, p. 482), kinerja individu yang baik bisa memengaruhi kinerja pimpinan dan perusahaan. Salah satunya adalah PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan, Madura. PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa. Oleh karena itu, kinerja individu sangat diperlukan dalam PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut. Pelayanan di PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan ini kurang baik. Misalnya, apabila ada pelanggan yang mengalami keluhan mengenai Wi-Fi yang bermasalah dan pemasangan Wi-Fi akan ditangani setelah pelanggan melapor ke pihak PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan. Namun, apabila keluhan tersebut terjadi pada hari Minggu dan tanggal merah lainnya, maka pihak PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tidak langsung mengatasi hal tersebut, melainkan pelanggan menunggu sampai karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut bekerja di jam kerja. Hal ini akan membuat kinerja individu dari PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut kurang baik karena pelanggan masih menunggu penanganan dari PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut.

Selain permasalahan tersebut terdapat permasalahan yang lainnya, yaitu pemasangan Wi-Fi ilegal. Bagian teknis lapangan pada PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut melakukan kecurangan terhadap prosedur pemasangan Wi-Fi. PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan menetapkan bahwa jarak pemasangan Wi-Fi dari tiang kabel Indihome dengan rumah pelanggan adalah 250 meter. Namun, bagian teknis lapangan melakukan pelanggaran dengan memasang Wi-Fi dengan jarak lebih dari 250 meter. Salah satu karyawan mengakui bahwa terjadi kehilangan banyak kabel di PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan untuk dibuat pemasangan Wi-Fi ilegal tersebut. Hal tersebut merupakan kinerja karyawan yang tidak baik. Sampai sekarang belum ada tindak lanjut mengenai pemasangan Wi-Fi ilegal tersebut karena memang pemasangan tersebut belum diketahui oleh atasan dari PT Telkom Indonesia Cabang Pamekasan tersebut. Kurangnya pemantauan dari atasan juga bisa memicu pelanggaran dan kecurangan dalam pelayanan dan pemasangan Wi-Fi ilegal tersebut.

Perusahaan yang sukses diukur dari bagaimana karyawan tersebut bekerja dan seberapa profesional karyawan tersebut bekerja. Menurut Sinambela (2016, p. 481), kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tugasnya masing-masing dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja individu menggunakan teori *reinforcement* yang dikemukakan oleh B.F Skinner. Menurut Olusadum & Anulika (2018), teori *reinforcement* adalah suatu teori yang mempelajari bahwa setiap perilaku yang dilakukan pasti

ada akibatnya atau pengaruhnya. Hal ini berarti teori *reinforcement* tersebut berkaitan dengan tingkah laku manusia dengan apa yang ia kerjakan atau lakukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional.

Setiap karyawan akan menerima gaji yang berbeda-beda tergantung dari jabatan masing-masing. Gaji akan memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tanggung jawab seseorang dalam perusahaan tersebut, maka gaji yang diperoleh semakin besar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Sugijanto (2021) dan Subianto (2016) adalah gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haeruddin (2017) adalah gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dalimunthe (2018), motivasi terbentuk dari sikap atau perilaku dari seorang karyawan tersebut dalam menghadapi kondisi kerja di perusahaan tersebut. Motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut karena akan berdampak baik bagi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Sugijanto (2021) dan Susanto (2019) adalah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019) adalah motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hanafi & Yohana (2017), lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang berada dalam tubuh dan pikiran karyawan. motif berprestasi tinggi

dimiliki oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang maksimal dan hal tersebut bisa dibentuk dari adanya lingkungan kerja yang mendukung karyawan tersebut untuk berprestasi (Adha dkk, 2019). Seorang karyawan bisa bekerja dengan nyaman di perusahaan tersebut karena lingkungan kerja yang nyaman. Hasil yang dilakukan oleh Adha dkk (2019) dan Ndungu (2017) adalah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) adalah lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hackett dan Guinon dalam Utaminingsih (2014, p. 170-171), karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan mengakibatkan karyawan tersebut lebih puas dengan hasil pekerjaannya sendiri dan tingkat absensinya menurun. Menurut Wahyudi & Sudibya (2016), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja semaksimal mungkin untuk organisasi tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khushk (2019) dan Abdirahman, dkk (2018) adalah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novita, Sunuharjo, dan Ruhana (2016) adalah komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Alasan dilakukan penelitian ini adalah adanya ketidaksesuaian antara peneliti-peneliti terdahulu dan tingkat motivasi kerja serta tingkat komitmen organisasional yang masing dianggap kurang oleh sebagian besar masyarakat.

Oleh karena itu, penelitian ini harus dilakukan agar karyawan bisa memahaminya dan bisa meningkatkan kinerjanya masing-masing.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul yang diambil oleh penulis untuk melakukan penelitian adalah “Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji secara signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional secara signifikan terhadap kinerja individu pada Departemen *Finance* PT Telkom Indonesia di Madura.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian tersebut terdiri dari manfaat teoritis, manfaat praktis, dan manfaat kebijakan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bisa menambah pengetahuan bagi pembaca tentang kinerja individu.
 - b. Bisa menjadi referensi pada penelitian di masa yang akan datang.

- c. Bisa mengetahui hubungan antara gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja individu.
- d. Bisa mengetahui *grand theory* terbaru yaitu teori *reinforcement*.

2. Manfaat Praktis

- a. Karyawan atau pembaca lebih mudah memahami pentingnya gaji, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap peningkatan kinerja individu di perusahaan.
- b. Karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dengan efektif dan efisien.
- c. Karyawan bisa meningkatkan motivasi kerja dan komitmen organisasional dengan benar.

3. Manfaat Kebijakan

- a. Perusahaan bisa lebih memantau setiap karyawannya agar tidak melakukan kecurangan.
- b. Perusahaan bisa menerapkan kerjasama yang baik agar tercipta motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Ada beberapa sistematika penulisan proposal diantaranya sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini akan membahas tentang pendahuluan. Pendahuluan berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan proposal.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka berisi penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran serta hipotesis yang mendukung penelitian tersebut.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai metodologi penelitian. Metode penelitian tersebut mencakup rancangan penelitian, Batasan penelitian, identitas variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, serta teknis analisis data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini membahas mengenai gambaran subyek penelitian dan analisis data. Gambaran subyek penelitian dan analisis data berisi gambaran subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai penutup. Penutup berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

