

## **BAB K**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini persaingan bisnis dalam bidang perusahaan telekomunikasi sangatlah ketat. Para perusahaan telekomunikasi bersaing dalam memberikan tarif telepon yang murah, memberikan banyak bonus, kecepatan dalam akses internet, dan jaringan sinyal yang tersebar luas di seluruh Indonesia. Untuk mendapatkan keunggulan bersaing, perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karena kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Maka untuk memperoleh tujuan tersebut, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan telah diteliti oleh banyak peneliti, yaitu yang menghasilkan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan atau terbukti signifikan yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja (Budiono, 2008), gaya kepemimpinan dan etos kerja (Biatna, 2007), motivasi, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan (Ludi, 2008), keahlian dan motivasi kerja (Eka, 2009). Dari keempat penelitian tersebut terdapat beberapa kelemahan penelitian diantaranya studi kasus dan kurang dari 50 responden. Penelitian ini mengupayakan menggunakan sampel yang lebih besar dari penelitian yang terdahulu serta meneliti variabel motivasi intrinsik sebagai bagian dari variabel motivasi. Dasarnya belum banyak peneliti yang meneliti variabel

tersebut. Pada umumnya peneliti menggunakan variabel motivasi secara umum.

Menurut Herzberg sebagian besar karyawan termotivasi bekerja sumber dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) seperti untuk keberhasilan mencapai sesuatu, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami. Proses motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi dalam menciptakan ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan dalam diri seseorang. Dorongan-dorongan ini menimbulkan upaya pencarian guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan, pada akhirnya tekanan yang dirasakan menurun. Pada saat tekanan menurun, maka motivasi juga menurun. Karena itu, tekanan-tekanan yang proporsional harus dilakukan secara kontinyu agar dorongan untuk memperoleh kinerja dalam bekerja.

Selain motivasi intrinsik dibutuhkan juga gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam

menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999). Untuk gaya kepemimpinan partisipatif di Grapari Telkomsel Purwokerto ditunjukkan dengan aturan tetap yang mengacu keputusan direksi. Sedangkan jika ada tender keputusan pada bagian divisi pekerjaannya masing-masing di musyawarahkan dengan pimpinan. Pemimpin di Grapari Telkomsel Purwokerto juga membutuhkan kritik dan saran dari bawahannya. Disamping keberhasilan kinerja yang dipengaruhi gaya kepemimpinan partisipatif, dalam organisasi atau perusahaan juga dipengaruhi oleh suatu kompensasi (Nur Indah, 2007).

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan lebih berkinerja untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kompensasi dalam Grapari Telkomsel Purwokerto yaitu adanya kenaikan jabatan yang dilaksanakan melalui evaluasi kemampuan dan adanya bonus melalui penambahan gaji.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji kembali pengaruh motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Grapari Telkomsel di Purwokerto. Berdasarkan uraian di atas penelitian ini mengambil judul “*Pengaruh Motivasi Intrinsik, Gaya Kepemimpinan partisipatif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Grapari Telkomsel di Purwokerto*”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel di Purwokerto?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel di Purwokerto?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel di Purwokerto?
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan partisipatif, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Grapari Telkomsel Purwokerto?

## **C. Pembatasan Masalah**

1. Populasi dan sampel adalah seluruh karyawan Grapari Telkomsel di Purwokerto.
2. Batasan lokasi penelitian bertempat di Grapari Telkomsel di Purwokerto.
3. Penelitian ini dibatasi antara lain:
  - a) Motivasi intrinsik seperti peduli terhadap pekerjaan, suka pekerjaan yang menantang, merasa senang pada pekerjaannya, setia pada pekerjaan walaupun menantang, ketertarikan pada pekerjaan dan adanya kesempatan untuk belajar suatu yang berbeda dari pekerjaan.

- b) Gaya kepemimpinan partisipatif seperti pemimpin menghubungkan usaha kerjanya dengan tujuan organisasi, pemimpin membantu karyawan untuk memahami peran mereka dalam perubahan perusahaan, menerima saran dan kritik dari bawahan, mengutamakan kerjasama, mengembangkan kapasitas dari pribadinya sebagai seorang pemimpin.
- c) Kompensasi seperti upah, gaji, insentif dan tunjangan.
- d) Kinerja karyawan seperti melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan, melaksanakan tepat waktu, menguasai pengetahuan pekerjaan utama, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, dan mampu melaksanakan pekerjaan utama.

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel di Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel di Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Grapari Telkomsel di Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan partisipatif, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Grapari Telkomsel Purwokerto.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
2. Bagi peneliti sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang di peroleh selama studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokero serta dalam bekerja maupun membuat lapangan kerja sendiri.
3. Bagi manajer dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya terkait dengan motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan partisipatif dan kompensasi.

