

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Ilmu pengetahuan dan teknologi selalu mengalami perkembangan setiap saat, begitu pula dengan dunia perekonomian yang semakin dituntut untuk terus mengikuti perkembangan jaman dan bertahan dalam persaingan yang semakin mengglobal dengan tingkat persaingan semakin keta. Globalisasi menimbulkan permasalahan yang kompleks, sehingga menuntut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya yang mampu bersaing guna menunjang perkembangan perekonomian.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pegawai merupakan asset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas perusahaan. Pegawai selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda perusahaan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan perusahaan.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja perusahaan yang mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya

kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, sehingga sistem kompensasi dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih produktif dan lebih berkualitas.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga.

Perusahaan sebagai organisasi yang dijalankan dan dikelola untuk memproduksi barang dan jasa yang kemudian disalurkan untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam menjalankan proses produksinya, perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor

penting tersebut antara lain bahan baku, mesin, modal usaha dan sumber daya manusia.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik dibutuhkan motivasi, karena motivasi merupakan pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Setiap manusia memiliki motivasi yang berbeda-beda, tidak hanya berbeda dalam kemampuan untuk menghasilkan tetapi berbeda juga kemauannya untuk melakukan aktivitas yang didorong oleh motivasi. Motivasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya latar belakang, budaya, etnis, lingkungan, harapan, pengalaman, keinginan, ambisi dan lain-lain yang berbeda-beda.

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang tersebut berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga, 2000). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat berbagai kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan, orang tersebut terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang dikenal dengan bekerja.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya dibutuhkan oleh perusahaan yang bergerak dibidang produksi barang saja, tetapi juga dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi yang bergerak dalam penjualan jasa. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan citra yang baik bagi perusahaan atau instansi itu sendiri. Karena pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa, sumber daya manusia berhadapan langsung dengan konsumen yang membutuhkan jasa mereka. Karyawan diwajibkan bersikap baik dan ramah dalam memenuhi permintaan konsumen agar

kepuasan konsumen tinggi dan dapat memberikan *feed back* yang menguntungkan bagi perusahaan.

Pendidikan dalam konteks upaya merekonstruksi suatu peradaban merupakan salah satu kebutuhan asasi yang dibutuhkan oleh setiap manusia dan kewajiban yang harus diemban oleh negara agar dapat membentuk masyarakat yang memiliki pemahaman dan kemampuan untuk menjalankan fungsi-fungsi kehidupan selaras dengan fitrahnya serta mampu mengembangkan kehidupannya menjadi lebih baik dari setiap masa ke masa berikutnya. Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya dari manusia untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam rangka memenuhi kelangsungan hidupnya, yang tidak akan dapat berarti apabila tidak disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi yang ada.

Pendidikan menjadi sebuah kebutuhan primer yang wajib dipenuhi oleh masing-masing individu pada era globalisasi ini. Kebanyakan manusia modern percaya bahwa institusi pendidikan merupakan sarana terpenting dalam proses pengembangan diri agar siap menghadapi kompetisi yang semakin ketat.

Guru sebagai tenaga kependidikan juga memiliki peran yang sentral dalam penyelenggaraan suatu sistem pendidikan. Sebagai sebuah pekerjaan, tentu dengan menjadi seorang guru juga diharapkan dapat memperoleh kompensasi yang layak untuk kebutuhan hidup. Dalam teori motivasi, pemberian *reward* dan *punishment* yang sesuai merupakan perkara yang dapat mempengaruhi kinerja dan mutu dalam bekerja, termasuk juga perlunya jaminan kesejahteraan bagi para pendidik agar dapat meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang selama ini masih terpuruk. Dalam hal tunjangan, sudah selayaknya guru mendapatkan tunjangan yang manusiawi untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya mengingat peranan dari seorang guru yang begitu besar dalam upaya mencerdaskan suatu generasi.

Kompensasi yang diberikan kepada guru masih sangat rendah jika dibandingkan dengan kompensasi karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada guru seharusnya mengikuti perkembangan pasar, sehingga bukan seberapa besar kompensasi yang diterima (nominal) tetapi berapa banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dari kompensasi tersebut. Sebagai tenaga profesional dalam pendidikan, guru membutuhkan waktu luang dan membutuhkan keperluan lainnya untuk menambah ilmunya. Namun kompensasi yang rendah menjadikan waktu luang mereka digunakan untuk mencari pekerjaan di tempat lain guna menambah penghasilan, hal ini membuat motivasi guru mengalami penurunan terhadap tugas sekolah tempat guru mengajar.

Guru sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi serta memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas profesional. Namun kenyataannya guru mengalami kesulitan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor yang sangat signifikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal, informal maupun nonformal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, guru tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi mereka. Filosofi sosial budaya dalam pendidikan di Indonesia telah menempatkan fungsi dan peran guru sedemikian rupa sehingga para guru di Indonesia tidak jarang telah di posisikan mempunyai peran ganda bahkan multi fungsi. Mereka di tuntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi

sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didik. Bahkan tidak jarang, para guru dianggap sebagai orang kedua, setelah orang tua anak didik dalam proses pendidikan secara global.

Permasalahan yang dihadapi para pendidik dan dunia pendidikan bahwa tingkat kesejahteraan guru-guru di Indonesia sangat memprihatinkan. Penghasilan para guru dipandang masih jauh dari mencukupi, apalagi bagi mereka yang masih berstatus sebagai guru bantu atau guru honorer. Kondisi seperti ini telah mendorong sebagian para guru untuk mencari penghasilan tambahan di luar dari tugas pokok mereka sebagai pengajar, termasuk berbisnis di lingkungan sekolah dimana mereka mengajar. Peningkatan kesejahteraan guru yang wajar, dapat meningkatkan profesionalisme guru, termasuk dapat mencegah para guru melakukan praktek bisnis di sekolah.

SMK Darul Ma'arif adalah sebuah sekolah swasta yang berada di kecamatan Pamanukan kabupaten Subang, Jawa Barat. Sekolah ini beralamat di Jln. Eyang Tirtaptaja no 47 Pamanukan dan memiliki 83 karyawan. Tenaga pengajar berjumlah 67 orang, 15 orang pegawai tata usaha dan 1 pengurus sekolah. Jumlah guru honorer yang ada di sekolah ini sebanyak 14 orang, guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 5 orang dan 48 orang lainnya adalah guru titipan yayasan. Gaji yang diterima oleh guru tidak tetap setiap bulannya relatif lebih kecil jika dibandingkan dengan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Guru tidak tetap menerima gaji berdasarkan jumlah jam mengajarnya setiap bulan, sedangkan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) menerima gaji yang berasal dari pemerintah berdasarkan golongan atau pangkat mereka ditambah gaji berdasarkan lamanya mereka mengajar, bukan hanya berdasarkan lamanya jam mengajar.

SMK Darul Ma'arif mempunyai masalah dengan motivasi staff pengajarnya. Guru merupakan komponen inti penggerak dalam menunjang keberhasilan sekolah tersebut. Masalah tersebut terlihat dari tingkat absensi yang cukup tinggi dan sering terjadi *turnover* guru sebagai karyawan. Motivasi guru juga berpengaruh pada prestasi akademik para murid. Jika para guru tidak dapat memberikan hak murid-murid secara penuh, maka prestasi murid akan menurun, sehingga para murid akan mengalami kesulitan dalam belajar dan prestasi mereka akan ikut menurun. Maka guru dituntut untuk memenuhi hak para murid untuk mendapat pendidikan yang menunjang masa depan mereka. Jika hal tersebut tidak dapat dipenuhi maka akan menjadi suatu masalah bagi sekolah. Hal ini tentu saja sangat mengganggu kinerja SMK Darul Ma'arif Pamanukan untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Untuk itu diharapkan SMK Darul Ma'arif dapat memperhatikan dan memahami faktor yang dapat mendorong timbulnya motivasi kerja para guru.

Untuk mendorong motivasi kerja para guru, maka pihak sekolah perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan mereka. Apabila kebutuhan mereka terpenuhi, maka mereka akan mendapatkan kepuasan yang diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja para guru.

Salah satu faktor yang menunjang motivasi para guru tersebut adalah kompensasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian besar manusia melakukan pekerjaan untuk mendapatkan uang sebagai motif pembelian kebutuhan hidup mereka. Untuk mendorong motivasi kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Pihak guru memberikan kontribusi terbaiknya bagi sekolah, sedangkan pihak sekolah memberikan kontribusi yang layak dan adil bagi para guru.

Pemberian kompensasi ini dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang baik merangsang timbulnya motivasi bagi para guru, hal ini dikarenakan sistem kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja para guru. Oleh karena itu, sudah sewajarnya bagi pihak pengelola sekolah memberikan sistem kompensasi yang layak dan adil bagi para guru. Jika kompensasi ini dikelola dengan baik, maka sistem kompensasi ini akan dapat membantu sekolah mencapai tujuannya. Selain itu, sistem kompensasi dapat pula membantu sekolah untuk memelihara, mendapatkan dan memperhatikan guru-guru yang berkualitas dan produktif sehingga kualitas pendidikan meningkat dan berdampak pula pada peningkatan jumlah siswa didik yang belajar di SMK Darul Ma'arif Pamanukan.

Berdasarkan pada apa yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan sistem kompensasi kaitannya dengan tingkat motivasi kerja guru, yang dikaji dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Darul Ma'arif Pamanukan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, maka penelitian menekankan masalah berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada para guru agar mereka lebih termotivasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, dan pada akhirnya SMK Darul Ma'arif Pamanukan sebagai pelaksana pendidikan dapat mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Bagaimana sistem kompensasi yang berlaku di SMK Darul Ma'arif Pamanukan?

2. Bagaimana respons karyawan terhadap sistem kompensasi yang berlaku di SMK Darul Ma'arif Pamanukan?
3. Bagaimana motivasi kerja guru di SMK Darul Ma'arif Pamanukan?
4. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Darul Ma'arif Pamanukan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mendapatkan informasi yang terkait dengan pemberian motivasi dalam bentuk kompensasi kepada karyawan dan tingkat produktivitas karyawan pada SMK Darul Ma'arif Pamanukan yang akan digunakan dalam penyusunan tugas akhir (skripsi) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha. Dan tujuan-tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi yang berlaku di SMK Darul Ma'arif Pamanukan.
2. Untuk mengetahui bagaimana respons karyawan terhadap sistem kompensasi yang berlaku di SMK Darul Ma'arif Pamanukan.
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja guru di SMK Darul Ma'arif Pamanukan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap motivasi kerja guru di SMK Darul Ma'arif Pamanukan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian mengenai “Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMK Darul Ma'arif Pamanukan”, diharapkan di masa yang akan

datang informasi dan hasil penelitian yang sudah disusun dapat memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak yang antara lain:

1. Instansi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini akan dapat memberikan informasi yang berguna bagi perbaikan kualitas pengelolaan pendidikan di masa yang akan datang dan memberikan masukan-masukan positif yang dapat dipertimbangkan perbaikan yang dapat dilakukan oleh instansi khususnya SMK Darul Ma'arif Pamanukan.

2. Pembaca

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat berguna bagi seluruh masyarakat terutama pihak-pihak yang berkepentingan, serta dapat menjadi bacaan akademis dan memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi pembaca atau rekan-rekan mahasiswa yang tertarik untuk mengangkat topik yang sama.

3. Penulis

Bagi penulis sendiri diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memenuhi syarat tugas akhir (skripsi) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, serta menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan topik yang diteliti, yang nantinya akan berguna dalam praktek dunia kerja.

I.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Definisi Kompensasi

Setiap perusahaan mengharapkan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber

daya manusia yang ada dalam perusahaan haruslah dikelola dengan baik agar mereka dapat memberikan kontribusi yang baik pula kepada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan semua hal yang menjadi kebutuhan sumber daya manusianya yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas mereka. Keberhasilan perusahaan dalam bentuk produksi merupakan tolak ukur berhasil atau tidaknya perusahaan mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kompensasi yang diperoleh oleh karyawan digunakan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya. Pada dasarnya manusia itu adalah individu-individu yang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, manusia bekerja untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidup mereka yang berbeda-beda agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Pengertian kompensasi menurut Gomes (1995:192) menyatakan bahwa “kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka”.

Jusuf Irianto (2001:166) berpendapat bahwa kompensasi adalah Penghargaan atau *rewards* yaitu segala sesuatu yang diberikan untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu.

Marwansyah dan Mukaram (2000:127) mendefinisikan kompensasi sebagai Imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan (2000:117) menyatakan bahwa, “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Berdasarkan pengertian kompensasi di atas, maka jelaslah bahwa kompensasi adalah balas jasa atau imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak yang diberikan kepada karyawan atas jasanya memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Dengan adanya kompensasi karyawan akan termotivasi untuk menjadi semakin produktif. Hal ini dikarenakan adanya kebutuhan yang harus mereka penuhi dan mereka harus bekerja keras untuk mendapatkan biaya pemenuhan kebutuhan tersebut. Apabila karyawan bekerja dengan baik maka mereka akan memberikan kontribusi yang baik pula kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2000:126) besarnya kompensasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja: jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lapangan kerja yang tersedia (permintaan) maka kompensasi yang akan diterima calon karyawan relatif kecil. Dan sebaliknya, jika pencari kerja (panawaran) lebih sedikit dari lapangan kerja yang tersedia (permintaan) maka kompensasi yang akan diterima oleh karyawan relatif besar.
2. Produktivitas kerja karyawan: jika produktivitas kerja karyawan tinggi dan baik, maka kompensasi yang diterima oleh karyawan tersebut akan semakin besar jika dibandingkan dengan produktivitas kerja karyawan yang rendah.
3. Biaya hidup: apabila biaya hidup di daerah tempat karyawan tersebut tinggi maka biaya kompensasi yang akan diterima semakin besar dibandingkan dengan biaya hidup di daerah yang memerlukan biaya lebih rendah.
4. Posisi jabatan karyawan: karyawan yang memiliki jabatan kerja yang tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang jabatannya lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh tanggungjawab yang

dibebankan kepada karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang memiliki jabatan lebih rendah.

5. Pendidikan dan pengalaman kerja: tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diterima karyawan. Jika pendidikan seorang karyawan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih banyak, maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang lebih besar dari karyawan yang memiliki pendidikan lebih rendah dan pengalaman kerja lebih sedikit.

Menurut Panggabean dalam tulisan Edy Sutrisno (2009), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata

(family gathering).

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan antara lain untuk menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Pemberian kompensasi yang baik dan adil perlu mendapat perhatian yang serius dari perusahaan. Pemberian kompensasi sebaiknya diberlakukan berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan di atas, karena hal tersebut merupakan tolak ukur atas besar kecilnya kompensasi yang seharusnya diterima oleh karyawan.

1.5.2 Definisi Motivasi

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*)

Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

2. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Securily Needs*)

Dikaitkan dengan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.

3. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)

Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, status sosial dan keyakinan akan diri sendiri.

4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*)

Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestise, status dan keyakinan akan diri sendiri.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

(Koontz, 1990:121)

Dalam motivasi mengkaji bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif untuk dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berhubungan dengan arah perilaku dan kekuatan respons setelah pegawai memilih melakukan suatu tindakan tertentu dan ketahanan dari perilaku pegawai.

Menurut *American Encyclopedia* seperti yang dialihbahasakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2006:143), adalah:“Motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan”.

Menurut Moekijat (2002:143), menyatakan bahwa:“Motivasi adalah pengaruh, suatu kekuatan yang menimbulkan sesuatu”.

Pengertian motivasi dan memotivasi berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Umi Chulsum (2006 : 469) adalah kecenderungan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar melakukan tindakan dengan tujuan tertentu; usaha-usaha yang menyebabkan seseorang kelompok orang tergerak

melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. Sedangkan memotivasi adalah : memberikan motivasi, memberikan dorongan.

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “ menggerakkan “ (*to move*). Ada macam-macam rumusan untuk motivasi, seperti :

“... motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu “ Mitchell dalm Winardi, (2007:253).

Motivasi (*motivating*) adalah proses manajemen dimana perilaku orang-orang dipengaruhi yang di dasarkan atas pengetahuan tentang “ apa yang menyebabkan orang-orang melakukan sesuatu tindakan “.

“ istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat di interpretasikan dalam tingkah laku tertentu”, Uno. (2008 : 3).

Motivasi dan memotivasi keduanya berhubungan dengan rentang perilaku manusia yang dilakukan secara sadar yang berada antara dua macam ekstrem yaitu, “ tindakan reflek dan kebiasaan-kebiasaan yang dipelajari “, Winardi (2007 : 66).

Berdasarkan pengertian di atas, pemotivasian adalah memotivasi, yaitu seseorang yang memberikan daya gerak, rangsangan/dorongan kepada orang lain sehingga orang lain dapat tergerak dan terdorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dan lain-lain. Sedangkan motivasi yaitu, suatu keinginan atas respon yang datang dari dalam diri, dan semata-mata tidak dipengaruhi oleh orang lain. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat di iterprestasikan dari tingkah laku. Pemotivasian diartikan pemberian motivasi, dorongan atau semangat kepada orang

lain atau bawahannya sehingga mereka semangat dan gairah untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemberian motivasi pegawai merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam suatu perusahaan untuk mendapatkan hasil yang optimal pada pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaan kearah pencapaian suatu tujuan.

Marwansyah dan Mukaram (2000:151), menyatakan bahwa indikator yang dapat dijadikan dalam menilai motivasi pegawai adalah :

1. Pemimpin yang kompeten, adil dan makmur
2. Penghargaan atas hasil kerja
3. Kondisi kerja
4. Hubungan kerja
5. Pengembangan diri
6. Tanggung jawab
7. Penentuan kompensasi
8. Jenis pekerjaan
9. Persaingan kerja
10. Promosi jabatan

Sedangkan Husein Umar (2005:38-39), mengatakan bahwa pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor utama (teori dua faktor) yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor pemeliharaan

Merupakan faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat pekerja yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan ini akan berlangsung terus-menerus.

2. Faktor-faktor motivasi

Faktor-faktor ini merupakan faktor-faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis yang berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Pada hakekatnya semua manusia dalam hidupnya selalu ingin memenuhi segala kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi. Bagi organisasi yang mempunyai pendorong tentu akan memikirkan bagaimana cara pemenuhan kebutuhan yang diperlukan setiap pegawai tersebut. Salah satu cara yang tepat bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tersebut yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan adil sebagai penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya.