

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi ini, dimana setiap negara mulai menghapus batas-batas regional negaranya terhadap suatu kegiatan ekonomi sehingga tidak ada lagi batasan-batasan formal yang menghambat sebuah perusahaan asing untuk masuk dalam pasar persaingan di Indonesia. Membuat setiap perusahaan harus siap bersaing tidak hanya dengan kompetitor lokal tetapi juga kompetitor asing. Yang tentu saja itu berarti persaingan yang terjadi akan semakin ketat, Jika perusahaan tersebut tidak meningkatkan daya saingnya maka bisa dipastikan bahwa perusahaan tersebut akan sulit untuk bertahan.

Untuk dapat meningkatkan daya saing perusahaan, kuncinya adalah efektifitas dan efisiensi perusahaan dalam beroperasi. Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan yang merupakan faktor penting untuk dapat bersaing adalah sumber daya manusia. Dengan mempertimbangkan pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan, baik dari segi *benefit* yang diterima perusahaan dari karyawan tersebut ataupun *cost* yang harus perusahaan keluarkan untuk dapat merekrut dan memelihara karyawan agar dapat bekerja diperusahaan. maka perusahaan harus dapat membuat para karyawan yang dimilikinya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Perusahaan dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memperhatikan kebutuhan dan keinginan para karyawan. Salah satunya adalah dengan cara memberikan kompensasi. Kompensasi dapat dibedakan menjadi 2, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Berdasarkan *expectancy theory* dari Victor V Vroom yang dikutip dari buku “*Organizational Behavior*” karya Gareth R. Jones dan Jennifer M. George. Ada 3 faktor utama motivasi, yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan terakhir adalah *valence*. Yang dapat dijelaskan sebagai berikut, pada mulanya karyawan harus mengharapkan bahwa apabila ia berusaha dengan baik maka hasilnya pun nanti akan baik pula (*expectancy*), setelah hasil yang baik dari karyawan tersebut harus diiringi dengan pemberian reward yang sesuai (*instrumentality*), dan terakhir tentunya reward yang diberikan oleh perusahaan harus merupakan reward yang sesuai dan benar-benar diinginkan oleh karyawan tersebut (*valence*).

Hal tersebut juga didukung oleh teori motivasi-higiene dari Frederick Herzberg dari buku karya Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA yang berjudul “Teori Motivasi dan Aplikasinya”, bahwa agar seorang karyawan dapat memiliki kinerja yang baik harus didukung oleh 2 faktor, yaitu faktor motivasi dan faktor hygiene. Faktor motivasi adalah faktor dari dalam diri karyawan/intrinsik tersebut yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut, contohnya : keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, tantangan pekerjaan, kepuasan kerja, motivasi kerja, Dll. Dan faktor hygiene faktor dari luar diri karyawan/ekstrinsik yang bisa menyebabkan timbul rasa ketidakpuasan dari karyawan jika faktor tersebut tidak

terpenuhi, dan merupakan tanggung jawab perusahaan agar karyawannya mau bekerja untuk perusahaan tersebut dan dapat bekerja secara efisien dan efektif, contoh : kebijakan organisasi, supervisi oleh para manajer, hubungan interpersonal, kondisi kerja, Dll.

Hal ini yang menjadi pendorong bagi penulis untuk melakukan penelitian pada sebuah perusahaan sebagai objek penelitian untuk melihat hubungan antara sistem kompensasi dengan motivasi kerja karyawan didalamnya. Oleh karena itu, penulis menyusun karya tulis ilmiah dengan judul: “ **Analisis Hubungan Sistem Kompensasi Dengan Motivasi Kerja** ”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kompensasi di PT. Sempurna Jasa Kami?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT. Sempurna Jasa Kami?
3. Bagaimana hubungan sistem kompensasi dengan motivasi kerja para karyawan di PT. Sempurna Jasa Kami?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan sistem kompensasi dengan motivasi kerja para karyawan di PT. Sempurna Jasa Kami.

Adapun tujuan yang lebih khusus dari penelitian ini adalah:

1. mengetahui sistem kompensasi di PT. Sempurna Jasa Kami.
2. mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan PT. Sempurna Jasa Kami.
3. mengetahui bagaimana hubungan antara sistem kompensasi dengan motivasi kerja karyawan PT. Sempurna Jasa Kami.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi pihak – pihak berikut:

- Bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai sistem kompensasi dan motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Selain itu juga untuk menambah pengalaman penulis dalam penyusunan penelitian yang nantinya akan sangat berguna bagi penulis.

- Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi tambahan bagi pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya secara maksimal dengan mendorong motivasi kerja para karyawannya. yang nantinya secara tidak langsung dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan sendiri.

- Bagi pihak lain

Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi informasi yang bermanfaat bagi masyarakat baik yang akan memulai sebuah usaha atau yang telah menjalankan usahanya agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan tidak dapat digantikan. Hal ini karena posisi karyawan dalam perusahaan sebagai penggagas, penggerak, pelaksana dalam sebuah perusahaan.

Hal ini didukung oleh pendapat Werther dan Davis (1985;6)

“people are the common element in every organization”

Yang berarti bahwa manusia adalah elemen umum dalam setiap organisasi. Maksudnya adalah manusia merupakan elemen yang harus ada dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi yang ingin maju dan berkembang pasti akan berupaya agar dalam mencapai tujuan perusahaan baik jangka panjang ataupun jangka pendek secara efektif dan efisien. Yang semua hal tersebut akan sangat bergantung kepada setiap karyawan yang ada didalam perusahaan.

Setiap perusahaan yang memahami prinsip tersebut, akan menjadikan setiap karyawannya sebagai rekan kerja untuk mencapai kesuksesan bersama. Sehingga perusahaan pasti akan mencoba memenuhi kebutuhan keryawannya, salah satunya

adalah dengan cara memberikan imbalan balas jasa (kompensasi) dari hasil kerjanya.

Menurut David A. De Cenzo dan Stephen P. Robbins (1996:296)

“motivation is the willingness to do something, conditioned by the action’s ability to satisfy some need”

Ada beberapa pendapat ahli ekonomi mengenai kompensasi, antara lain :

- Handoko (1994:156)

“suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja dengan cara memberikan kompensasi”

- Davis A. De Cenzo dan Stephen P. Robbins (199:352)

“ organization, then use rewards to motivate people“

Expectancy theory yang dikemukakan oleh Victor Vroom yang dikutip dari buku organizational behaviour karangan Gareth R. Jones dan Jennifer M. George (2002:193-199). Mengemukakan tiga faktor yang dapat menimbulkan motivasi, yaitu:

- *Expectancy*

Adalah kondisi dimana karyawan memiliki harapan bahwa jika mereka bekerja dengan keras dan sungguh-sungguh maka kinerja yang dihasilkan akan baik.

- *Instrumentality*

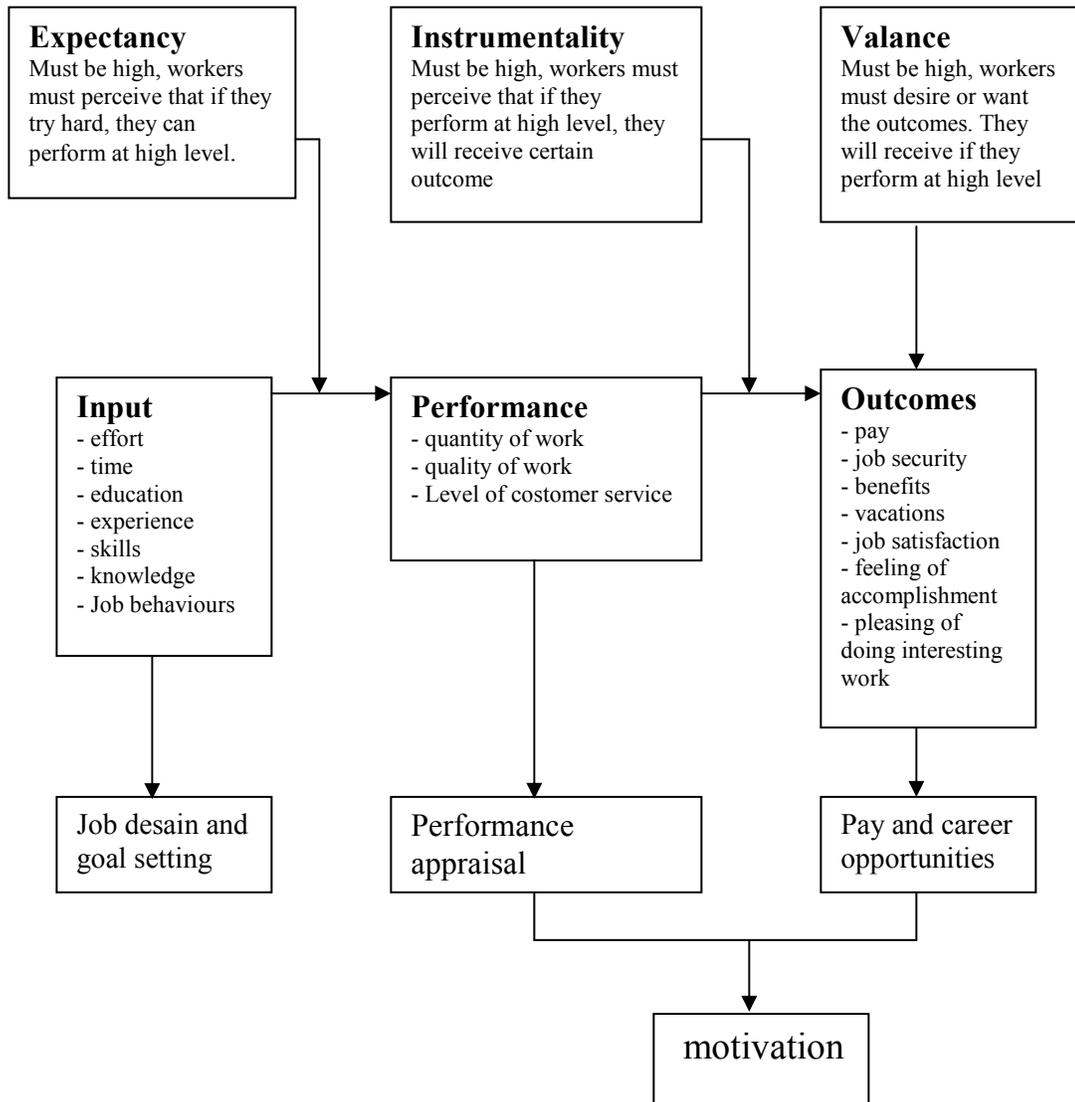
Kondisi dimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan disertai dengan reward yang sesuai.

- *Valence*

Kondisi dimana reward yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan tersebut.

pada mulanya karyawan harus mengharapkan bahwa apabila ia berusaha dengan baik maka hasilnya pun nanti akan baik pula (*expectancy*), setelah hasil yang baik dari karyawan tersebut harus diiringi dengan pemberian reward yang sesuai (*instrumentality*), dan terakhir tentunya reward yang diberikan oleh perusahaan harus merupakan reward yang sesuai dan benar-benar diinginkan oleh karyawan tersebut (*valence*).

Gambar 1.1
Motivation Equation



sumber : Gareth R. Jones dan Jennifer M. George (2002)

Berdasarkan pemaparan diatas, terlihat hubungan antara sistem kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Motivasi terjadi apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawannya dalam hal ini adalah kompensasi. Dengan motivasi tinggi

maka karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan penuh semangat sehingga kinerja optimal yang perusahaan harapkan dapat tercapai.

Dengan demikian peneliti dapat mengajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:
“ sistem kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja karyawannya ”.

1.6 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan ada 2 jenis yaitu:

1. Data sekunder / studi kepustakaan

pengumpulan data dengan cara mencari teori – teori yang bersangkutan dengan penelitian melalui buku. Yang nantinya akan menjadi acuan ataupun bahan perbandingan dengan hasil penelitian.

2. Data primer

data primer diperoleh dengan 3 cara yaitu:

- Wawancara

penulis melakukan wawancara dengan beberapa narasumber yang merupakan karyawan perusahaan tersebut dengan tujuan mencari informasi lebih lengkap yang dibutuhkan.

- Kuesioner

Penulis meminta para karyawan untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Yang nanti hasil dari kuesioner tersebut diolah dengan metode statistika yang sesuai.

- Observasi langsung

penulis melakukan observasi langsung di tempat penelitian untuk melihat sendiri keadaan yang sebenarnya.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk keperluan penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Sempurna Jasa Kami, yang berlokasi di jalan Asmarandana No. 8 Turangga, Bandung. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober hingga Desember 2008.