

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seiring dengan perkembangan zaman yang diikuti oleh perkembangan teknologi yang cukup pesat, memaksa setiap individu untuk meningkatkan kemampuan yang ada dalam dirinya. Tidak bisa dipungkiri, hal ini membuat banyak perusahaan berlomba-lomba memotivasi karyawannya untuk lebih meningkatkan kemampuan individualnya maupun dalam kelompok serta lebih memotivasi karyawannya dalam bekerja. Motivasi sendiri adalah suatu dorongan dari dalam diri setiap individu untuk melakukan sesuatu, baik dalam hal pemenuhan kebutuhan maupun keinginan yang ingin dicapai.

Banyak hal yang membuat kita termotivasi, dengan membaca artikel-artikel motivasi kita dapat membaca kumpulan cerita motivasi yang dapat menginspirasi kita untuk melakukan hal yang lebih baik lagi. Ada sebuah lagu yang dapat membuat orang bangkit dari keputusasaan karena kegagalan yang di alami, lirik lagu tersebut berisi “jangan putus asa, harus berusaha, slalu ingat pada Yang Kuasa.”

Motivasi merupakan bagian penting dalam kehidupan, berikut ini sepenggal cerita mengenai motivasi. Cerita ini berisi tentang seorang anak kecil yang sering melihat pamannya memancing ikan di sebuah sungai. Tiap kali pamannya mendapatkan ikan dan ingin memberikannya kepada anak kecil itu, anak kecil itu selalu menolak. Lalu pamannya bertanya kepada anak itu, “Nak,

mengapa kamu menolaknya?” Anak kecil itu menjawab, “Paman, aku ingin bisa memancing.” Pamannya terkejut dengan jawaban anak itu, dan pamannya berkata, “Baik, paman akan mengajarmu caranya memancing.” Lalu diajarinya anak itu bagaimana cara memancing ikan. Setelah seharian mereka memancing, banyak ikan yang telah didapat, lalu sang anak bertanya kepada pamannya, “Paman, belajar memancing ikan hanya begini saja atau ada jurus yang lain?” Pamannya menjawab, “Benar nak, hanya begini saja caranya, tetapi yang harus kamu latih adalah kesabaranmu dan ketekunanmu dalam menjalaninya, kemudian fokus pada tujuan dan konsentrasilah dengan apa yang kamu kerjakan.” Ini adalah sepenggal cerita motivasi yang dapat dijadikan referensi untuk membangkitkan motivasi kita.

Memang, idealnya motivasi harus dimiliki oleh setiap kita dalam melakukan sesuatu. Motivasi mutlak diperlukan oleh setiap orang dalam bekerja, demi mencapai apa yang diinginkan, seperti dapat memenuhi kebutuhan hidup sampai pada jenjang karir yang jelas.

Hal lain yang dapat membangkitkan motivasi orang dalam bekerja adalah dari sisi finansial, yaitu seberapa besar gaji mereka, berapa besar tunjangan mereka. Hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan khususnya bagian sumber daya manusia. Ini penting agar perusahaan tidak kehilangan karyawan-karyawan terbaiknya yang lebih memilih pindah ke perusahaan lain karena pertimbangan aspek finansial. Demikian halnya dengan Universitas Kristen Maranatha khususnya Fakultas Ekonomi. Setiap karyawan yang menerima

kompensasi atas pekerjaannya pun harus selalu termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Tetapi pada kenyataannya tidak demikian, terkadang faktor finansial yang menjadi alasan, seperti gaji yang kecil, tunjangan yang sedikit sampai suasana tempat kerja/kantor yang tidak nyaman yang dapat membuat karyawan kehilangan motivasi dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari sikap kurang ramah dari para karyawan atau dosen kepada mahasiswa yang memerlukan bantuan. Tentu yang dirugikan adalah mahasiswa itu sendiri. Inilah kenyataan yang terjadi pada saat ini.

Hal ini sangat menarik untuk dibahas, karena berbicara mengenai hubungan antara pihak universitas khususnya Fakultas Ekonomi dengan dosen dan karyawannya sendiri bahkan dengan mahasiswa. Dalam kesempatan ini, penelitian dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, dikarenakan peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara pemberian tunjangan dengan motivasi kerja dosen serta karyawan di fakultas ekonomi yang secara tidak langsung berdampak pada kualitas pelayanan terhadap mahasiswa.

Sehubungan dengan uraian tersebut, peneliti ingin melakukan suatu kajian secara sistematis mengenai hubungan antara pemberian tunjangan terhadap motivasi kerja dosen dan karyawan itu sendiri. Mengingat pentingnya hal tersebut, maka peneliti terdorong untuk melakukan suatu penelitian, sejauh mana kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja dan merangkumnya dengan judul **“Hubungan Pemberian Tunjangan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.”**

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Pada umumnya, para karyawan bekerja tidak hanya mengharapkan gaji pokok maupun tunjangan semata, mereka pun menginginkan adanya jenjang karir yang jelas, perhatian dari fakultas itu sendiri, serta kenyamanan dalam bekerja. Tetapi disini penulis ingin membatasi ruang lingkupnya dengan membahas sebagai berikut ini.

- a. Apa saja jenis tunjangan yang diberikan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha?
- b. Seberapa besar motivasi kerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha?
- c. Bagaimana hubungan antara tunjangan dengan motivasi karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara pemberian tunjangan dengan motivasi kerja dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, sebagai bahan penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. mengetahui apa saja jenis tunjangan yang diberikan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha,
- b. mengetahui seberapa besar motivasi kerja karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha,

c. mengetahui bagaimana hubungan antara tunjangan dengan motivasi karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ini.

a. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha

Menjadi bahan kajian dalam mempertahankan karyawan yang berpotensi dari segi tunjangan.

b. Penulis

Menambah wawasan yang dapat dijadikan bekal untuk memasuki dunia kerja.

c. Pihak Lain

Menambah ilmu pengetahuan yang dimiliki, serta menjadikan suatu acuan dalam membuat suatu artikel atau karya tulis.

#### **1.5 Rerangka Penelitian**

Sumber daya manusia adalah aset yang harus ditingkatkan kualitas serta produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat memotivasi dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal.

Para manajer juga perlu memahami bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting agar dapat menghindari hal-hal yang dapat merusak motivasi karyawan serta merugikan perusahaan seperti mempekerjakan orang

yang salah untuk pekerjaan tersebut, dan mengalami proses pergantian karyawan yang tinggi (Dessler, 2007).

Peran manajer sumber daya manusia sangat vital dalam hal tersebut. Tunjangan yang diberikan kepada para karyawan menjadi tanggung jawab manajer personalia/sumber daya manusia. Tunjangan harus dilihat sebagai bagian dari keseluruhan strategi kompensasi dari organisasi. Para manajer personalia harus pintar dalam menganalisis kebutuhan tunjangan agar dapat menciptakan suatu keadilan di antara karyawan (Malthis, 2006).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia sangat vital untuk perusahaan, atau dalam hal ini adalah Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha. Pimpinan fakultas harus dapat memotivasi para karyawan untuk dapat bekerja sebaik mungkin, serta dapat mendedikasikan segala kemampuannya untuk kemajuan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Motivasi kerja itu sendiri menurut Mangkunegara (2007), adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan dunia kerja. Motivasi karyawan juga sangat penting untuk menjaga produktivitas perusahaan, rotasi karyawan secara rasional dan objektif juga diperlukan.

Memang bukan faktor utama, tetapi cukup berpengaruh. Meskipun sering kali dianggap sesuatu yang negatif bagi sebagian besar karyawan. Rotasi sebenarnya sangat diperlukan untuk menghindarkan karyawan dari kejenuhan yang pasti selalu ada dalam diri setiap individu (Oetomo, 2007).

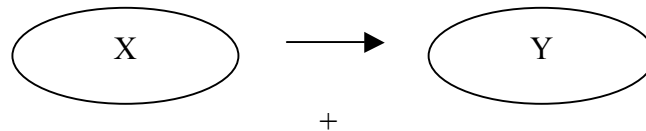
Pada umumnya para karyawan tidak selalu berpatokan pada besarnya gaji pokok yang mereka terima, karena biasanya gaji pokok relatif kecil, hal ini mungkin ditempuh perusahaan untuk mengantisipasi besarnya biaya dalam hal pemberian bonus yang didasarkan pada gaji pokok. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan biasanya memberikan tunjangan untuk para karyawannya.

Definisi tunjangan itu sendiri menurut Dessler (2007), adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan.

Sedangkan menurut Malthis (2006), tunjangan adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau kelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasional. Tunjangan harus dilihat sebagai bagian dari keseluruhan strategi kompensasi dari organisasi. Lebih jauh Malthis menyatakan tunjangan mempengaruhi keputusan karyawan untuk bekerja kepada pemberi kerja, apakah akan tetap tinggal atau meninggalkan pekerjaan. Para pemberi kerja memberikan beberapa tunjangan untuk membantu merekrut dan mempertahankan karyawan. Dengan kata lain, tunjangan adalah salah satu solusi untuk mempertahankan karyawan.

Berdasarkan rerangka pemikiran di atas, maka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut ini.

**Gambar 1.1**  
**Model Penelitian**



Keterangan:

X: Tunjangan

+: Garis yang menghubungkan hubungan X dan Y

Y: Motivasi kerja

### **1.6 Metodologi Penelitian**

Metodologi penelitian ini adalah dengan studi pustaka, kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan pengolahan data SPSS versi 12.

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak. Menurut Supranto (2000), cara acak adalah suatu cara pemilihan sejumlah elemen dari populasi untuk menjadi anggota sampel, yang mana pemilihannya dilakukan sedemikian rupa sehingga setiap elemen mendapat kesempatan yang sama (*equal chance*) untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha. Sampel yang diambil berjumlah 30 orang. Dosen dan karyawan akan diukur sesuai dengan variabel-variabel yang telah ditentukan yaitu variabel X dan variabel Y, yang mana variabel X adalah tunjangan dan variabel Y adalah motivasi kerja.



Setiap pertanyaan akan di uji validitasnya dan realibilitasnya. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Effendi,1989). Sedangkan realibilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Effendi, 1989).

### **1.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha Jl. Surya Sumantri No. 65 Bandung. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2008 sampai bulan April 2009.

### **1.8 Sistematika Pembahasan**

#### **1.8.1 Pendahuluan**

Berisi tentang pokok-pokok yang akan dibahas pada tulisan ini, berupa latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, rerangka penelitian, metodologi penelitian, lokasi serta waktu penelitian, dan sistematika pembahasan.

#### **1.8.2 Tinjauan Pustaka**

Berisi tentang studi pustaka mengenai teori tunjangan, teori motivasi, dan hubungan antara tunjangan dan motivasi.

#### **1.8.3 Metode dan Objek Penelitian**

Menjelaskan sejarah singkat perusahaan, dalam hal ini Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, struktur organisasi dari Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha serta metodologi penelitian yang digunakan.

1.8.4 Pembahasan

Berisi tentang pembahasan mengenai motivasi dan tunjangan dilengkapi dengan kuesioner serta penghitungan statistika.

1.8.5 Simpulan, Implikasi, Saran, dan Keterbatasan

Berisi tentang simpulan, implikasi, saran, serta keterbatasan mengenai penelitian ini yang ditujukan kepada pihak Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.