

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ilmu pengetahuan, teknologi dan perekonomian berkembang sangat pesat di jaman era globalisasi seperti ini. Perusahaan tidak hanya bersaing dengan perusahaan-perusahaan lokal, namun perusahaan dinegara lain pun berusaha mengimpor barangnya dan menjadi pesaing yang perlu diperhitungkan. Sementara itu di negara kita terjadi banyak krisis ekonomi yang disebabkan oleh faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang membuat suatu keadaan ekonomi menjadi maju dan berhasil. Sumber daya manusia adalah kunci yang menjalankan segala usaha di bidang perekonomian. Karena tanpa sumber daya manusia, seberapa besarpun sumber daya lain yang dimiliki tetap tidak ada yang menjalankan dan mengolahnya sehingga menjadi sesuatu yang berguna.

Banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia mengalami masalah dengan sumber daya manusianya. Negara kita adalah negara yang sangat kaya akan sumber daya alam dan memiliki iklim yang sangat baik, tetapi negara kita banyak mengalami kesulitan dalam keadaan perekonomiannya terutama belakangan ini banyak sekali pabrik-pabrik yang bangkrut dan tutup, lapangan pekerjaan menjadi semakin berkurang dan berdampak negatif pada keadaan perekonomian negara yang sedang dalam pemulihan krisis ekonomi. Hal ini disebabkan oleh sumber daya manusia yang tidak mampu mengelola kekayaan alam yang ada dan mengelola dengan baik perekonomian negara sehingga terjadi hal seperti ini.

Kalau kita lihat negara Jepang dan RRC sebagai pembanding, kita memiliki banyak kelebihan dari faktor sumber daya alam dan letak strategisnya . Jepang adalah negara yang sangat miskin akan sumber daya alam, selain itu juga Jepang adalah negara yang sering sekali mengalami bencana alam yaitu gempa. Namun negara tersebut memiliki sumber daya manusia yang baik sehingga dapat berkembang dan menjadi salah satu negara maju yang kuat dalam perekonomian. Kita bisa melihat hal tersebut dari banyaknya produk-produk elektronik dan kendaraan yang didominasi oleh Jepang. Selain itu kita juga bisa melihat contoh dari negara RRC, negara ini sering disebut Negeri Tirai Bambu karena dahulu negara ini tidak mau menerima kebudayaan dan teknologi dari luar. Negara ini memiliki jumlah penduduk yang terbanyak di dunia (yaitu 1,8 miliar jiwa) , namun negara ini bangkit dan dapat berkembang dan saat ini menjadi negara yang patut diakui keberhasilannya. Sebagai contohnya sekranag banyak tersebar produk-produk buatan Cina seperti kain-kain, pakaian jadi, sepatu, dan barang-barang lainnya.

Negara-negara seperti RRC dan Jepang mampu mengembangkan sumber daya manusia dan performa kinerja yang baik sehingga dapat berhasil. Perbedaannya dengan bangsa kita adalah orang-orang yang bekerja dengan kebiasaan dan motivasi kerja yang benar dan terarah sehingga mau bekerja keras dengan sungguh-sungguh dan memberikan yang terbaik bagi pekerjaannya. Di negara kita, mereka hanya mau bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tugas mereka tanpa mau berkembang dan menghasilkan hasil yang lebih baik dari yang bisa mereka berikan. Sedangkan di negara lain, mereka bekerja keras dengan keinginan untuk berkembang dan maju atas pekerjaannya dan benar-benar memberikan hasil yang terbaik. Hal tersebut dapat terlihat dari banyaknya tenaga kerja terlatih di luar negeri yang dapat memajukan perekonomian negaranya.

Dari permasalahan di atas dapat dilihat bahwa bangsa Indonesia banyak membutuhkan perbaikan untuk dapat menciptakan sumber daya yang baik, berkualitas, produktif, dan mampu bersaing dengan negara-negara lainnya.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan-perusahaan di negeri kita harus dapat memberikan hasil yang terbaik dari setiap aktivitasnya. Salah satunya adalah masalah tenaga kerja yang berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan.

Perusahaan harus dapat membuat ketentuan-ketentuan khusus untuk memimpin dan mengkoordinasi masalah-masalah serta membuat para karyawan puas dan produktif. Mereka harus didapatkan, dipekerjakan, dicocokkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang tepat, dilatih, dinilai prestasinya dan dibayar dengan upah yang memadai. Kondisi kerja karyawan harus dimonitor keselamatannya, kegiatan mereka dikoordinasikan dan catatan tentang prestasi mereka dipelihara. Kalau semua hal ini dilakukan dengan baik, hampir semua orang akan puas dengan pekerjaan mereka dan perusahaan akan dapat berjalan dengan baik.

Dari uraian di atas dapat dilihat bahwa sumber daya manusia menjadi penentu dalam perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan. Semua orang yang berhubungan dengan perusahaan saling terkait dan perlu adanya motivasi yang baik dari setiap individunya sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut menjadi suatu masalah dalam PT. Ibiz yang bergerak di bidang jual beli valuta asing (valas). Perusahaan ini sangat bergantung pada sumber daya manusianya, karena perusahaan ini bergerak di bidang jasa dan performa orang yang satu dengan yang lainnya sangat berkaitan erat. Maka, perusahaan ini sangat mengandalkan sumber daya manusianya yang merupakan kunci dari keberhasilan perusahaan tersebut.

Perusahaan ini banyak mengalami masalah mengenai motivasi dari para karyawannya. Hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya kedisiplinan kerja, banyaknya absen dan kelalaian dalam bekerja, kurangnya loyalitas juga sulitnya mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan perusahaan menjadi terhambat dan sulit untuk berkembang.

Salah satu faktor penting dalam pemecahan masalah tersebut adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan hal penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarga. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Bagi majikan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai hubungan antara pemberian kompensasi dengan motivasi kerja karyawan, dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. International Bussiness Futures (Ibiz)”

1.2 Identifikasi Masalah

Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan yang baik dan bertanggung jawab, perusahaan tidak akan dapat berkembang dan berjalan dengan baik. Untuk itu, perusahaan harus memberikan timbal balik atas apa yang telah mereka berikan bagi perusahaan. Salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi sesuai dengan apa yang menjadi haknya.

Kompensasi adalah suatu titik penting yang dapat memotivasi karyawan sehingga akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka untuk bertahan hidup dan merupakan status sosial mereka di masyarakat. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan masalah-masalah yang berkaitan dengan hal tersebut.

Adapun permasalahan yang dikemukakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem pemberian kompensasi yang diberlakukan oleh PT. Ibiz?
2. Bagaimana tanggapan (respon) karyawan atas sistem kompensasi yang dijalankan perusahaan?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Ibiz?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Ibiz?

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk dapat mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan yang digunakan sebagai bahan dalam penyusunan skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha yang bertemakan “ Kompensasi dan Motivasi”.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem pemberian kompensasi yang diberikan oleh PT.Ibiz
2. untuk mengetahui bagaimana tanggapan (respon) karyawan atas sistem kompensasi yang diberikan oleh PT.Ibiz?
3. Untuk mengetahui bagaimana tingkat motivasi kerja perusahaan PT.Ibiz?
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT.Ibiz?

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terhadap PT.Ibiz diharapkan dapat banyak memberi manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi penulis, dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang sumber daya manusia terutama tentang pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan di perusahaan.
2. Bagi perusahaan, untuk memberikan bahan masukan yang dapat dikaji dan saran yang bisa dipakai untuk pengembangan perusahaan.
3. Bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak-pihak lain, sebagai tambahan informasi dan pengetahuan yang mungkin dapat berguna.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Perusahaan terdiri dari manusia-manusia yang mempunyai kebutuhan yang berbeda setiap orangnya. Apabila tidak terpenuhi kebutuhannya maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi rasa puasnya. Dengan begitu, akan tercipta motivasi kerja yang baik dari para karyawannya bagi perusahaan.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada di dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin dapat memotivasi pegawai tanpa memperhatikan apa yang menjadi kebutuhannya.

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut,

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki (*Belonginess*), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem*), yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri (*Self-Actualization*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Harold Koonts, Cyril O'Donnel, Heinz Weirich (1984) menyatakan bahwa :

Para manajer memotivasi para bawahan berarti mereka melakukan hal-hal yang diharapkan dapat memuaskan dorongan dan keinginan tersebut sehingga menimbulkan dorongan bagi bawahan untuk bertindak sesuai dengan yang diinginkan, selanjutnya kita dapat memandang motivasi sebagai suatu rantai reaksi, yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, yang selanjutnya menimbulkan tensi (ketegangan) yaitu keinginan yang belum terpenuhi yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan yang akhirnya memuaskan keinginan.

Untuk pencapaian kebutuhan tersebut, salah satu hal yang diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan adalah sebagai tanda balas jasa atau penghargaan atas apa yang sudah dilakukan bagi perusahaan. Dengan pemberian kompensasi diharapkan akan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan sehingga para karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik.

T. Hani Handoko (1992 : 155) menyebutkan bahwa :

“ Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi”.

Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi standar kebutuhan dari para karyawannya. Jika pemberian kompensasi tidak sesuai maka kebutuhan para karyawan tidak akan terpenuhi dan mereka tidak akan termotivasi untuk bekerja.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Dalam menetapkan kompensasi perlu memperhatikan kebijakan-kebijakannya yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar. Hal ini sesuai dengan pendapat Leon C. Megginson (1981:401) yang mengemukakan bahwa “ *The major factors that affect an organization is compensation policies and practices are government factors, collective bargaining, standard and cost of living, comparable wages, supply and demand and ability to pay*”.

Tujuan utama dari perusahaan dalam pemberian kompensasi dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut diatas adalah untuk dapat menciptakan suatu

karyawan yang bermotivasi tinggi dalam perusahaan sehingga dapat memicu perkembangan perusahaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
“Pemberian kompensasi akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan”.

1.6 Objek, Metodologi Penelitian, dan Pengolahan Variabel

1.6.1. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih untuk mengadakan penelitian pada perusahaan PT.International Bussiness Futures (Ibiz) yang bergerak pada bidang perjualbelian valuta asing (valas) yaitu tempat dimana orang-orang dapat melakukan jualbeli berbagai mata uang asing.

1.6.2. Metode Penelitian

1.6.2.1. Metode Penentuan Data

Metode Penelitian yang dilakukan oleh penulis di sini adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan mengemukakan kondisi perusahaan secara nyata berdasarkan keadaan yang sebenarnya, kemudian dari informasi yang ada dianalisis dengan menggunakan teori-teori yang ada.

Dalam pengumpulan data penulis melakukan beberapa cara yaitu dengan cara :

1. Pengumpulan data primer

- a. Observasi

Penulis mengadakan pengamatan pada perusahaan untuk memperoleh gambaran nyata

- b. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan perusahaan yang berwenang untuk memberikan data dan informasi yang dibutuhkan.

c. Kuesioner

Penulis membuat daftar pertanyaan tertulis mengenai apa yang menjadi permasalahan yang akan diteliti kepada karyawan yang ada di perusahaan.

2. Pengumpulan data sekunder

Penelitian dilakukan dengan mempelajari buku-buku referensi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti untuk mendapatkan data sekunder, yang akan digunakan sebagai landasan pemikiran dalam membahas dan melihat kenyataan yang ditemui dalam penelitian untuk melakukan analisis dalam pembahasan.

1.6.2.2. Metode Penentuan Sampel

Penulis menggunakan metode sample random menurut Dr. Suharsimi Arikunto (1996:120) tentang jumlah respon yang menyatakan bahwa :

“Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.”

1.6.2.3. Metode Pengolahan Data

Untuk menganalisis masalah, maka penulis menganalisis dengan menggunakan metode statistik dari informasi yang telah didapat.

Metode yang digunakan adalah metode Rank Spearman untuk menguji korelasi antara kompensasi sebagai variabel (X) dan motivasi sebagai variabel (Y).

- Rumus korelasi Rank Spearman bila tidak terdapat angka kembar

$$rs = 1 - \frac{6\sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

- Rumus korelasi Rank Spearman bila terdapat angka kembar

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} \sum Ty$$

$$Tx = Ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

rs = koefisien korelasi Spearman

x = variabel independen

y = variabel dependen

di = selisih rank X dan Y

Tx = faktor korelasi X

Ty = faktor korelasi Y

t = banyak data yang mempunyai nilai sama

n = banyak sampel

Hasil dari koefisien korelasi ini dalam batas-batas $-1 < r < 1$, yaitu :

rs = +1 : hubungan variabel X dan Y positif

rs = -1 : hubungan variabel X dan Y negatif

rs = 0 : tidak ada hubungan

Untuk menguji suatu hipotesis, yaitu apakah ada hubungan atau pengaruh antara kompensasi (variabel X) dan motivasi (variabel Y) atau tidak ada hubungan antara keduanya, maka digunakan statistik uji t dengan rumus :

$$t = \frac{rs \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Untuk menentukan apakah H_0 diterima ataupun ditolak, yaitu dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, dimana :

H_0 = tidak ada pengaruh antara variabel X dan Y

H_1 = ada pengaruh antara variabel X dan Y

Kriteria pengujian

- Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

1.6.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 1.1
Operasionalisasi Variabel

| No | Variabel | Indikator | Skala |
|----|--|--|---------|
| 1. | Kompensasi adalah tindakan balas jasa dari perusahaan yang diterima karyawan dalam bentuk langsung maupun tidak langsung | <ul style="list-style-type: none"> - Upah dan gaji - Insentif atau bonus - Tunjangan - Uang lembur - Bantuan sesuai dengan kebutuhan - Fasilitas (transportasi, telepon, dsb) - Penghargaan | Ordinal |
| 2 | Motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu | <ul style="list-style-type: none"> - Tanggung jawab - Kesetiaan (loyalitas) - Prestasi kerja yang baik - Berani untuk mengadakan perubahan dan mengambil resiko - Disiplin kerja - Memiliki tujuan yang realistic - Hubungan baik dengan sesama karyawan maupun atasan. | Ordinal |

1.7. Lokasi dan Lama Penelitian

Lokasi penelitian adalah di daerah observasi, yaitu di tempat diadakannya penelitian. Penulis mengadakan penelitian di PT International Bussiness Futures di Gedung Graha Bumi Putera Lt.5 Jalan Asia Afrika, Bandung. Waktu penelitian dilakukan selama bulan Maret sampai Mei 2006.

