

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu dampak kemajuan di bidang perekonomian adalah semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha. Hal ini berarti bahwa berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mengatasi persaingan akan sangat menentukan eksistensi perusahaan itu sendiri. Pada dasarnya setiap perusahaan diharapkan dapat menutupi segala biaya-biaya operasionalnya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dalam mempertahankan perusahaan dihadapkan pada berbagai masalah yang semakin kompleks yang memerlukan penanganan secara cermat, dimana pimpinan perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kelangsungan perusahaan tersebut, baik faktor eksternal, -karena perusahaan merupakan *open system* berarti perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan luar, -maupun faktor internal yang merupakan keadaan dalam perusahaan itu sendiri.

Perusahaan harus memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor tersebut, dengan demikian perusahaan tersebut dituntut untuk mengelola perusahaannya dengan sebaik-baiknya, terutama pada bidang Sumber Daya Manusia agar mampu bekerja lebih baik dan efisien.

Karena pentingnya faktor manusia dalam suatu perusahaan maka Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perusahaan agar lebih terarah, salah satunya dengan memotivasi karyawan agar memberikan prestasi yang optimal.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus dapat melakukan tugasnya dengan baik. Agar karyawan termotivasi, kebutuhan dan keinginan karyawan harus diperhatikan dan dipenuhi. Kebutuhan tersebut dapat dipenuhi dengan diperolehnya imbalan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan yang pada umumnya berupa upah atau gaji dan pengadaan kesejahteraan karyawan sebagai faktor penunjang.

Masalah kebijakan balas jasa juga perlu mendapat perhatian khusus, karena menyangkut kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan kebijakan tersebut dapat dipenuhi oleh kemampuan keuangan, sedangkan bagi karyawan kebijakan tersebut memungkinkan terpenuhinya kebutuhan dan keinginan, sehingga karyawan tertarik untuk bekerja dan tetap bekerja di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha agar balas jasa atau kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa perusahaan terhadap kontribusi karyawan dalam proses produksi haruslah mampu menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap bekerja, memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Karyawan yang puas akan memiliki gairah kerja yang tinggi, berprestasi lebih baik sehingga akhirnya dapat membantu kelancaran proses produksi.

Perusahaan harus bijaksana dalam menentukan dan melaksanakan sistem kompensasinya. Dalam arti perusahaan harus menetapkan suatu sistem kompensasi yang mampu membantu para manajernya mencapai tujuan organisasi, memuaskan karyawannya dan sistem kompensasi tersebut harus sesuai dengan

hukum dan peraturan yang berlaku. Perusahaan juga harus tepat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang diberikannya. Selain itu juga harus konsisten dalam menjalankan sistem kompensasi yang telah ditetapkannya.

Pada saat ini banyak kasus terutama mengenai upah dan tunjangan di perusahaan-perusahaan besar, misalnya upah yang diberikan perusahaan tidak memenuhi standar yang ditetapkan atau tunjangan yang diberikan perusahaan tidak seluruhnya. Hal-hal tersebut diatas mengakibatkan ketidakpuasan tenaga kerja yang dapat menurunkan motivasi kerja, bahkan memicu demonstrasi dan aksi mogok yang tentunya akan sangat merugikan perusahaan.

Dengan demikian bahwa usaha untuk memelihara karyawan dan mengurangi keluar masuknya karyawan serta memotivasi karyawan dalam perusahaan dapat dicapai dengan cara menerapkan kebijaksanaan kompensasi yang memuaskan karyawannya. Berdasarkan uraian singkat ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bagian Produksi PT. Cisa Abadi Textile di Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Suatu perusahaan yang bergerak di bidang penenunan, pewarnaan dan pencelupan memerlukan banyak tenaga kerja. Oleh karena itu, sistem kompensasi sebagai balas jasa atas kontribusi kerja yang telah diberikan karyawan memegang peran yang sangat penting. Seperti kita ketahui, setiap karyawan selalu menginginkan balas jasa yang sesuai dengan kontribusi yang telah dia berikan

kepada perusahaan. Dan jika ada kesempatan, ia akan memilih yang terbaik di antara balas jasa yang mungkin dia peroleh. Oleh karena itu jika ada kesempatan yang lebih baik di tempat lain, karyawan cenderung untuk pindah ke tempat tersebut.

Tetapi bila seorang karyawan telah memperoleh balas jasa yang sesuai dengan kontribusi yang telah dia berikan dalam proses produksi, diharapkan ia akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Di lain pihak, perusahaan ingin agar karyawan memberikan kinerja atau prestasi yang maksimal. Salah satu caranya adalah dengan memotivasi mereka untuk berprestasi. Apabila karyawan termotivasi dan berprestasi, maka perusahaan pun akan mendapatkan peningkatan keuangan, dimana sebagian keuntungan ini dapat dibagikan kepada karyawan. Motivasi kerja ini dapat dicapai melalui berbagai macam cara, misalnya dengan menciptakan suatu sistem penggajian yang baik, yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh masing-masing karyawan dan mencukupi kebutuhan fisik minimal dengan menyediakan fasilitas-fasilitas bagi karyawannya, membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan masih banyak hal lainnya.

Kebijakan kompensasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan kebijakan kompensasi merupakan biaya yang sebanding dengan hasil yang diterima, sedangkan bagi karyawan kebijakan kompensasi penting untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya.

Dengan latar belakang seperti diatas, maka penulis mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi pada perusahaan PT. Cisa Abadi Textile ?
2. Bagaimana motivasi kerja di PT. Cisa Abadi Textile ?
3. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cisa Abadi Textile ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengumpulkan data dan informasi sebagai bahan untuk menyusun skripsi, guna memenuhi syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Kristen Maranatha.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi pada PT. Cisa Abadi Textile.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja para karyawan PT. Cisa Abadi Textile.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja pada PT. Cisa Abadi Textile.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat berguna bagi:

1. Penulis sendiri, diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini, pengetahuan mengenai manajemen personalia yang berhubungan dengan

pemberian kompensasi dari perusahaan PT. Cisa Abadi Textile akan menunjang motivasi kerja yang tinggi.

2. Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan atau informasi yang berguna untuk lebih menyempurnakan sistem pemberian kompensasi, sehingga dapat menunjang peningkatan motivasi kerja karyawannya.
3. Peneliti lain dan pihak yang berkepentingan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu informasi dan menjadi masukan yang berguna.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Di dalam setiap perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, berbicara, bertingkah laku dan berkarya menurut bidangnya masing-masing. Oleh karena itu manusia sebagai salah satu faktor produksi yang penting dan tidak dapat diabaikan keberadaannya, karena faktor manusia ini memegang peran penting sebagai pengelola perusahaan.

Untuk pekerjaan atau tugas yang dilakukan di perusahaan seseorang memperoleh imbalan atau kompensasi sebagai balas jasa. Imbalan ini akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu perusahaan harus membuat rancangan kebijakan kompensasi sebaik-baiknya dan harus mengandung unsur keadilan yang memperhatikan faktor-faktor eksternal dan faktor-faktor internal dari organisasi.

Faktor keadilan eksternal merupakan faktor diluar lingkungan perusahaan, yaitu dengan melihat penerapan sistem kompensasi di perusahaan lain yang

sejenis. Faktor keadilan internal merupakan faktor di dalam lingkungan perusahaan, yaitu menentukan upah dari seorang karyawan dengan melihat penilaian unjuk kerjanya lalu dibandingkan dengan karyawan lainnya sehingga penilaiannya lebih objektif.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam proses produksinya, perolehan laba, serta kontinuitas perusahaan merupakan salah satu tolak ukur dari kemampuan para pengelolanya dalam usaha mengatur jalannya perusahaan.

Pada dasarnya seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai motivasi untuk mendapatkan balas jasa (kompensasi financial dan non financial) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya dan untuk mencapai kepuasan, baik berupa fisik, ekonomi, maupun bentuk lainnya, seperti kepuasan batin, kehormatan, pengakuan dan rasa untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Sehubungan dengan kebutuhan manusia, Abraham H.Maslow mengklasifikasikan sebagai berikut:

1. *Physiological Need*

yaitu kebutuhan yang paling pokok atau utama, yaitu kebutuhan fisiologis, biologis, seperti istirahat, tidur, makan, minum, tempat tinggal, dll.

2. *Safety Need*

yaitu kebutuhan akan keamanan, keselamatan, ketenangan, bebas dari rasa takut, mendapat pekerjaan dan adanya peraturan yang memberikan bimbingan serta pengarahan untuk bertindak.

3. *Social Need*

yaitu kebutuhan akan rasa diakui, diterima, diterima oleh masyarakat, rasa

memiliki dan kebutuhan sosial lainnya.

4. *Esteem Need*

yaitu kebutuhan akan penghargaan dan prestasi, dicintai atau diterima oleh orang lain.

5. *Self Actualization Need*

yaitu kebutuhan akan kepuasan, kebutuhan akan mewujudkan diri, pencapaian cita-cita diri.

Masalah kebutuhan ini merupakan masalah bagi perusahaan, dimana perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan para pegawainya agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Setiap orang memiliki tujuan dalam hidupnya, demikian juga halnya dalam bekerja. Walaupun tujuan manusia dalam bekerja bermacam-macam, namun pada umumnya ada kesamaan tujuan, yaitu untuk memperoleh imbalan atau kompensasi sebagai balas jasa atas jerih payahnya. Kompensasi yang diterimanya tersebut digunakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dari sisi karyawan, kompensasi dilihat sebagai apa yang mereka terima sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikannya kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi ini salah satunya adalah untuk memberikan motivasi pada karyawan, karena bila karyawan merasa termotivasi atas balas jasa yang diterimanya, maka mereka akan tetap bekerja pada perusahaan. Masalah kompensasi bukan hanya penting karena dorongan utama seseorang menjadi karyawan, melainkan juga karena kompensasi yang diberikannya ini besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja yang ada pada diri karyawan.

Seperti yang diungkapkan oleh Gibson (2000:127) dalam bukunya “**Organizations**”, dikemukakan sebagai berikut:

“Motivation is the concept we use when we describe the forces acting on or within an individual to initiate and direct behavior”.

Definisi ini memberi pengertian bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan untuk memulai dan mengarahkan perilakunya.

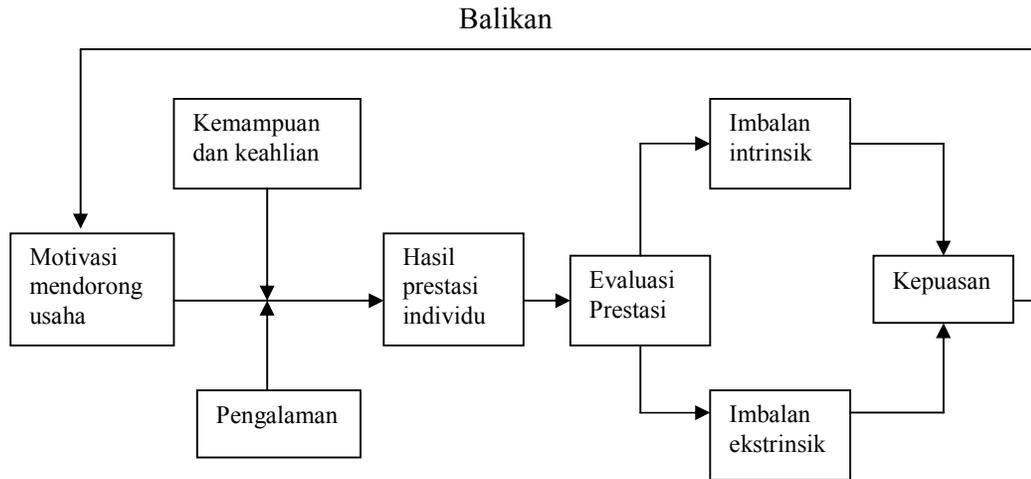
Sedangkan definisi Motivasi menurut Robbins (1996:198) dalam bukunya “**Organizational Behavior**” adalah:

“Motivasi adalah kemauan untuk mengerahkan upaya yang besar ke arah pencapaian tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu”.

Selain itu juga perlu diperhatikan bagaimana sistem kompensasinya di luar upah pokok, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, kematian, kecelakaan, dll.

Dengan demikian pemberian kompensasi menentukan motivasi dan ditentukannya dari kemampuan karyawan. Sedangkan motivasi itu sendiri merupakan suatu pendorong untuk menimbulkan kemampuan dan aktivitas karyawan, yang pada akhirnya motivasi kerja diharapkan akan dapat menguntungkan organisasi atau perusahaan dimana karyawan itu bekerja.

Gambar 1.1
Proses Imbalan



(Sumber: Gibson, **Organisasi - Perilaku Struktur Proses**, 1994:170)

Imbalan Ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, yang mencakup gaji, upah, tunjangan, status dan promosi. Agar benar-benar memahami bagaimana uang memodifikasi perilaku, persepsi, dan preferensi (kesenangan), orang yang sedang diberi imbalan harus dipahami lebih dahulu. Jika karyawan tidak melihat adanya hubungan antar prestasi dengan kenaikan yang pantas, uang tidak akan menjadi motivator yang kuat. Untuk itu diperlukan perhatian dan pengamatan teliti terhadap orang yang bersangkutan.

Imbalan Intrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, yang mencakup perasaan berprestasi, rasa penyelesaian, dan pertumbuhan.

Dari uraian diatas dapat diajukan sebuah hipotesis bahwa kebijakan kompensasi yang tepat dan sesuai akan memotivasi karyawan untuk lebih menghasilkan kinerja dan prestasi yang optimal.

1.6 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yang berbentuk deskriptif, dimana penulis melakukan:

- a) *Library research* (riset kepustakaan), yaitu mempelajari buku, diktat kuliah, makalah seminar, catatan-catatan kuliah, yang berkaitan langsung maupun tidak langsung dengan topik yang dibahas dalam penyusunan skripsi ini.
- b) *Field research* (riset pengalaman), yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara:
 - Observasi
yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung ke lokasi penelitian.
 - Wawancara
yaitu teknik pengumpulan data dengan cara wawancara langsung dengan pimpinan atau karyawan langsung.
 - Kuesioner
yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan sejumlah data, pertanyaan kepada karyawan.

Untuk mengolah data yang diperoleh dan melihat hubungan yang terjadi antara 2 variabel (variable X berkenaan dengan kompensasi, variable Y berkenaan dengan motivasi karyawan), maka penulis menggunakan koefisien korelasi Spearman:

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana: R_s = koefisien korelasi spearman

d_i = selisih dari pasangan rank ke-i

n = jumlah sampel

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di PT. Cisa Abadi Textile, yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil (pewarnaan, pencelupan). Perusahaan ini mempunyai sebuah kantor yang berlokasi di jalan Cisirung no 154 Bandung .Waktu penelitian, dilakukan oleh penulis dengan cara mengunjungi kantor sejak September 2005 sampai dengan sekarang.