

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pesatnya pertumbuhan jumlah penduduk di Indonesia merupakan salah satu sumber daya yang berharga. Apabila sebagian besar jumlah penduduk yang termasuk dalam angkatan kerja produktif, maka jumlah penduduk yang sedemikian besar dan berharga ini akan merupakan aset pembangunan nasional yang tiada ternilai besarnya.

Faktor yang paling penting untuk memajukan perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia, dengan sumber daya yang berkualitas maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, tanpa mengurangi arti penting dari unsur-unsur perusahaan lainnya. Faktor manusia adalah yang paling berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak mempunyai Sumber Daya Manusia yang terampil dan ahli dalam bidangnya, maka tujuan perusahaan akan sulit dicapai. Walaupun sumber daya lainnya tersedia seperti material, mesin dan modal tetapi hanya manusia yang dapat memanfaatkan dan mengelola sumber daya tersebut. Dengan kata lain, tanpa adanya peranan manusia, sumber daya lainnya tidak berarti.

Manusia memiliki kebutuhan yang sifatnya tidak terbatas, dan kita secara sadar ataupun tidak akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan tersebut untuk mencapai kepuasan.

Adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu perusahaan, di pihak lain ia mengharapkan menerima imbalan/kompensasi tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan/kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan. Dikatakan suatu

tantangan karena imbalan/kompensasi oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya perusahaan cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh perusahaan tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan/kompensasi tertentu, kepentingan perusahaan dan kepentingan para pekerja mutlak perlu diperhitungkan.

Gaji dan upah merupakan salah satu imbalan yang diberikan dalam bentuk uang (kompensasi finansial) yang diberikan perusahaan untuk memotivasi pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik. Dimana gaji adalah imbalan jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.

Semakin besar gaji dan upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat, yang sekaligus juga akan meningkatkan keuntungan perusahaan yang bersangkutan.

Melihat betapa pentingnya peranan gaji dan upah sebagai kompensasi finansial terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, yang akhirnya dapat meningkatkan profit perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan PT. EXELCOMINDO PRATAMA Tbk”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membatasi masalah yang akan dijadikan pokok penilaian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penetapan besarnya gaji dan upah perusahaan pada karyawan menurut persepsi karyawan PT. Exelcomindo Pratama Tbk.

2. Bagaimanakah tingkat motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Exelcomindo Pratama Tbk.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan menurut persepsi karyawan PT. Exelcomindo Pratama Tbk.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian gaji dan upah pada karyawan dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Exelcomindo Pratama Tbk

Tujuan penelitian pada dasarnya merupakan arah bahasan yang penulis ungkapkan dalam penulisan hasil penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Untuk mengetahui kebijakan penetapan besarnya kompensasi finansial perusahaan pada karyawan PT. Exelcomindo Pratama Tbk.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT Exelcomindo Pratama Tbk
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan menurut persepsi karyawan PT. Exelcomindo Pratama Tbk

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan dengan harapan agar dapat memberikan manfaat dalam memahami dan menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya masalah pemberian pemberian gaji dan upah karyawan dalam hubungannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Kegunaan penelitian ini dibagi dalam dua aspek :

1. Aspek Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu mengaplikasikan

bahwa sebenarnya dengan adanya pemberian gaji dan upah yang baik pada karyawan dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan sebagai bahan evaluasi bagi pihak PT. Exelcomindo Pratama Tbk dalam menetapkan kebijaksanaan yang berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Kerangka Pemikiran

Manusia memiliki kebutuhan yang sifatnya tidak terbatas, dan kita secara sadar ataupun tidak akan selalu memenuhi kebutuhan tersebut untuk mencapai kepuasan. Apabila suatu kebutuhan tidak terpenuhi atau belum terpenuhi akan menyebabkan timbulnya ketegangan dan hal ini akan menyebabkan timbulnya keresahan-keresahan dalam perusahaan. Kalau keresahan-keresahan ini tidak cepat teratasi akan mengakibatkan turunnya tingkat produktivitas tenaga kerja.

Timbulnya suatu ketegangan juga disebabkan oleh suatu perasaan akan suatu kebutuhan yang semakin tinggi tingkat intensitasnya, sehingga berubah menjadi suatu keinginan. Keinginan ini dianggap sebagai suatu cara spesifik yang terpengaruh oleh lingkungan dengan apa kebutuhan tersebut akan terpenuhi.

Salah satu cara untuk pemenuhan kebutuhan tersebut yaitu dengan memberikan kompensasi finansial yang tepat. Proses imbalan / kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan

Untuk lebih memahami pemahaman tentang kompensasi finansial dan motivasi kerja, penulis mengemukakan pengertian kompensasi finansial dan motivasi kerja dari pendapat ahli sebagai berikut :

Kompensasi

Kompensasi menurut **Sedarmayanti (2001;23)** adalah :

“segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Kompensasi menurut **Hariandja (2002;249)** adalah

“Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

Kompensasi yang berbentuk uang (kompensasi finansial) artinya kompensasi itu dibayar oleh perusahaan dengan jumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, seperti gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan barang.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati.

Uang merupakan faktor yang kuat dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan, namun konsistensi dari pendapatan, keamanan serta kepuasan kerja sama pentingnya. Kesulitannya terletak pada hal menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan individual agar dapat menghasilkan kinerja yang berkomitmen.

Motivasi

Menjelaskan teori motivasi menurut para pakar :

Motivasi menurut **Mangkunegara (2005:61)** adalah

“Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi”.

Untuk memotivasi karyawan, perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang yang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang

tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi kebutuhan fisik maupun rohani.

Menurut **Maslow**, motivasi berhubungan dengan lima macam kebutuhan penting yang secara bersama-sama membentuk sebuah hirarki.

Hirarki kebutuhan tersebut ialah :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)
2. Kebutuhan akan keamanan (*Safety Needs*)
3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
4. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Needs*)
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*)

Maslow menyatakan bahwa setiap organisasi memberi prioritas kepada sesuatu sampai kebutuhan itu dapat terpenuhi. Jika kebutuhan dasar (*Physiological Needs*) tersebut sudah terpenuhi, maka kebutuhan kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya hingga jenjang yang paling atas (*Self Actualization Needs*). Kebutuhan yang telah dipenuhi dianggap tidak lagi menjadi motivator.

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan terhadap peningkatan pelaksanaan pekerjaan, motivasi, dan perasaan puas pegawai adalah melalui pemberian gaji dan upah yang memadai. Apabila gaji dan upah baik dan dilaksanakan dengan cermat, maka kemungkinan besar pegawai akan merasa puas dan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang lebih besar mencapai tujuannya dari tenaga kerja yang efektif. Akan tetapi, apabila pegawai memandang gaji dan upahnya tidak memadai, maka pelaksanaan pekerjaan, motivasi dan perasaan puas akan menurun.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, penulis mencoba untuk melihat sejauh mana pengaruh gaji dan upah terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Exelcomindo Pratama Tbk. Karena penulis merasa bahwa gaji dan upah yang diberikan pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, mengingat dalam kenyataan di lapangan masih timbul masalah yang merupakan kendala dalam upaya peningkatan motivasi kerja tersebut.

1.5.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut: **“Semakin besar kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, maka tingkat motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat”**.

1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif. Suatu metode yang menggambarkan keadaan yang terdapat dalam perusahaan. Menurut **Moh. Nazir (2003:54)** bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut **Subana dan Sudrajat (2001:59)** bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Penelitian menuturkan dan menafsirkan data yang berkenaan dengan fakta, keadaan, variabel dan fenomena yang terjadi pada saat penelitian berlangsung dan menyajikan seperti apa adanya.

Ditinjau dari segi masalah yang diselidiki, teknik dan alat yang digunakan dalam meneliti, serta tempat dan waktu penelitian dilakukan, penulis menggunakan metode survey.

Menurut **Moh. Nazir (2003:56)** metode survey adalah :

“Penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah”.

1.7.1 Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data, diantaranya :

1. Riset lapangan (*field Research*)
 - a. Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun lisan mengenai masalah yang akan diteliti.
 - b. Koesioner, yaitu seperangkat pertanyaan yang diberikan penulis secara langsung kepada karyawan perusahaan untuk diisi.
2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

Sedangkan data-data yang dikumpulkan bersumber pada :

1. Data primer, data yang didapatkan langsung dari objek penelitian. Adapun data tersebut diperoleh dengan cara memantau langsung terhadap kegiatan perusahaan seperti wawancara dan menyebarkan koesioner.
2. Data sekunder, data-data yang didapatkan dari buku-buku, serta catatan kuliah yang dipergunakan sebagai landasan teori yang berkaitan dengan teori kompensasi finansial dan motivasi kerja.

1.8 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian untuk penyusunan skripsi ini dilakukan pada PT. Exelcomindo Pratama Tbk yang beralamat di Jl. Raya Merdeka Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2007.