

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN
KOMPENSASI TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN
DI RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA
TAHUN 2007/2008**

SKRIPSI

**Disusun Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai
Derajat Sarjana S-1 Jurusan Pendidikan Akuntansi**



Oleh:

EKA NURTININGSIH
NIM: A. 210 040 123

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2008

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materiil dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor manusia merupakan faktor yang paling dominan.

Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan faktor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya. Menurut Mathis dan Jackson (1992 : 14) “Penting untuk mengembangkan, mengkomunikasikan, dan selalu memperbarui kebijakan dan peraturan Sumber Daya Manusia sehingga manajer dan tenaga kerja tahu apa yang diharapkan dari mereka”. Sebagai faktor yang paling penting manusia dengan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya akan mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi demi mencapai tujuannya. Agar organisasi dapat berkembang dan mengalami kemajuan maka diperlukan seorang atasan yang dapat menyatukan faktor manusia dengan faktor lain yang ada di dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (1992 : 14) “Hubungan antara manajer dan bawahannya harus ditangani dengan efektif jika ingin tenaga

kerja dan organisasi mau tumbuh bersama”. Sehingga dengan itu maka seorang atasan sebagai pihak yang berkompeter dalam mengelola semua urusan baik manusia, SDM maupun modal usaha harus memberikan perhatian yang sesuai karena dalam kenyataannya betapa banyak sarana dan prasarana bahan dan peralatan yang modern apabila tidak digerakan dan dikelola oleh manusia maka semua itu tidak akan ada artinya terutama untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi merupakan kesatuan yang komplek yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Salah satu tujuan organisasi adalah ingin mencapai efektifitas dan efisiensi kerja karyawan. Setiap organisasi perlu memperhatikan masalah partisipasi kerja dimana partisipasi kerja merupakan kemampuan dari para karyawan dalam menentukan keputusan. Hal ini mengandung maksud bahwa pengambilan keputusan sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi itu. Dalam partisipasi kerja karyawan, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 89) “Kata butuh, ingin, hasrat dan penggerak semuanya sama dengan *motive* yaitu asalnya kata motivasi yang merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”. Disinilah dituntut motivasi kerja karyawan untuk mengembangkan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu atasan mengusahakan bagaimana cara mengatur, mengarahkan dan mengendalikan agar para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan

baik. Pelaksanaan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karena berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 90) “Motivasi merupakan hal terpenting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian Sumber Daya Manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut”. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja rendah biasanya akan terjadi kesulitan dalam tugas dan pekerjaannya sehingga akan menyerah pada keadaan dari pada berusaha untuk mengatasinya. Berbeda dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila terjadi kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya maka mereka akan berusaha untuk mengatasinya. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1992 : 197) “Bahwa motivasi perlu diketahui oleh setiap atasan atau manajer, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain”. Motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi, karena dengan adanya motivasi kerja akan diperoleh partisipasi kerja dengan hasil kerja yang optimal.

Menurut Nawawi (1998:351) yang dimaksud dengan motivasi adalah “Suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan”. Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja bagi organisasi maka dibutuhkan suatu hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan. Pengertian motivasi menurut Reksomadipuro (1999 : 50) “yaitu segala sesuatu yang

membuat seseorang bertindak laku tertentu atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu”.

Motivasi, dengan demikian merupakan hal-hal yang menyebabkan, menyatukan, serta memperhatikan orang berperilaku tertentu. Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri dimana manusia secara individual kualitas diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Motivasi menjadi aktualisasi seseorang karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Oleh karena itu motivasi ini merupakan subyek yang paling penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi kerja pada diri karyawan adalah faktor pemberian kompensasi, pekerjaan yang berarti, organisasi yang relevan dan lain-lain.

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Menurut Simora, (1997 : 540) “Kompensasi adalah imbalan-imbalan finansial dan jasa-jasa tanpa wujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”. Walaupun hakekat seseorang bekerja adalah berbeda-beda antara satu dengan lainnya, namun uang dan barang merupakan imbalan yang cocok

atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, karena uang dan barang merupakan sarana untuk memenuhi kebutuhan. Setiap pekerja pasti mempunyai pendapat tertentu mengenai apa yang mereka harapkan dari pekerjaannya. Salah satunya mengenai imbalan yang mereka terima atas kerja yang telah mereka lakukan.

Menurut Undang-undang Kecelakaan Tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b, dalam Ranupandoyo dan Husnan (1992 : 137) “upah adalah tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan dan perumahan, makan, bahkan makanan dan pakaian dengan percuma, yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu”. Menurut penelitian Schuler dan Huber (1993), dalam Kurnianingsih dan Indriantoro (2002), “Sistem kompensasi juga merupakan hal yang sangat penting dalam hubungan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan”. Salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan upah/ gaji serta imbalan-imbalan baik berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat berupa finansial yaitu berupa gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, dan sebagainya. Kompensasi yang berbentuk non finansial biasanya berupa tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang, pengakuan, pencapaian tujuan, serta lingkungan pekerja yang menarik.

Menurut Nitisemito (1992 : 184) “Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikannya secara tetap”.

Adanya sistem kompensasi dapat memotivasi para karyawan untuk bisa meningkatkan/ menurunkan partisipasi kerja para karyawan. Kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka lakukan / berikan kepada perusahaan sehingga hal ini berhubungan dengan nilai karya bagi perusahaan.

Dengan demikian apabila pemberian kompensasi yang mereka terima tidak sesuai dengan karya mereka, maka hal ini akan berpengaruh terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan partisipasi kerja karyawan. Menurut Siagian (2001 : 253) “Jika terjadi ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi merupakan hal yang wajar apabila para anggota organisasi menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil”. Dikatakan wajar karena ada kaitannya dengan berbagai segi kehidupan kekarayaan para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, seringnya terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah bekerja ke organisasi yang lain. Kalaupun para karyawan tidak meninggalkan organisasi dan pindah ke organisasi lain, yang sangat mungkin terjadi ialah timbulnya berbagai masalah dalam kekaryaannya yang bersifat psikologis, teknis dan administratif. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar akan dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut penelitian Suhari dan Tjokromidjodjo (2002), masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompak

sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai pedoman/ prinsip yang khusus dalam pemberian kompensasi agar kepentingan karyawan dalam perusahaan sama-sama terjamin, dalam arti bahwa kompensasi yang diterima atas jasa yang diberikan pada perusahaan harus meningkatkan harkat dan martabat karyawan sebagai insan yang terhormat dan kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan prestasi kerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (1992 : 13) “Kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti dengan pembayaran (*pay*), insentif dan keuntungan (*benefits*), perusahaan harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem upah dan gaji”. Kepentingan organisasi harus terjamin dalam arti bahwa melalui pengarahannya kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, waktu dan tenaga para pakerjanya, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk bertumbuh dan berkembang, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif.

Menurut Sastropetro (1995 : 11) “Partisipasi adalah keikutsertaan, peranserta atau keterlibatan yang berkaitan dengan keadaan lahiriahnya”. Pengertian ini menjelaskan peran seorang karyawan mengambil bagian atau turut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran ke dalam suatu kegiatan atau perusahaan, berupa keterlibatan ego atau diri sendiri atau pribadi yang lebih daripada sekedar kegiatan fisik semata. Sedangkan menurut Becker dan Green dalam Martana (2001) “Partisipasi merupakan

suatu proses pengambilan keputusan bersama antara 2 pihak atau lebih sehingga mempengaruhi keputusan dimasa yang akan datang”.

Pentingnya partisipasi kerja bagi para karyawan dalam melaksanakan aktivitas kantor dapat tercapai maka faktor-faktor yang mendukung harus diperhatikan oleh atasan. Bila faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan menghambat usaha mencapai tujuan kantor dimana salah satu tujuan adalah mewujudkan partisipasi kerja karyawan yang baik.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1992 : 208)

Dengan dijalankannya partisipasi ini bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bisa dibuatnya keputusan yang lebih baik (karena banyaknya sumbangan pikiran), adanya penerimaan yang lebih besar terhadap perintah yang diberikan dan adanya perasaan diperlukan (*feeling of importance*).

Rumah Sakit Islam Surakarta merupakan salah satu Rumah Sakit yang berada di wilayah Surakarta. Rumah Sakit Islam Surakarta adalah Rumah Sakit yang cukup besar, yang letaknya strategis memungkinkan mudahnya dalam pencarian lokasi Rumah Sakit Islam tersebut. Keberhasilan dalam pekerjaan sangat tergantung pada motivasi, pemberian kompensasi terhadap karyawan dan partisipasi karyawan dalam perusahaan yang merupakan hasil usaha dan pengembangan diri karyawan. Keberhasilan dalam perusahaan juga ditentukan oleh kemampuan kerja para karyawan.

Seorang karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan

kemungkinan kesalahan yang minimal, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih berkualitas dan optimal. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan yang tinggi dapat meningkatkan partisipasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dirasakan oleh karyawan berupa kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA TAHUN 2007 - 2008”**

B. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan judul yang diambil dalam penelitian ini maka hanya terbatas pada motivasi, pemberian kompensasi dan partisipasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta tahun 2007/2008

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap partisipasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta tahun 2007/2008?

2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap partisipasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta tahun 2007/2008?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pemberian kompensasi secara bersama-sama terhadap partisipasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta tahun 2007/2008?

D. Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan penelitian tentu mempunyai maksud dan tujuan berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap partisipasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta tahun 2007/2008.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara pemberian kompensasi terhadap partisipasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta tahun 2007/2008.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pemberian kompensasi terhadap partisipasi kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta tahun 2007/2008.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dengan mengetahui pengaruh motivasi dan pemberian kompensasi terhadap partisipasi dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan atau kebijaksanaan yang dipandang perlu sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja.

2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mempraktekkan teori yang diperoleh selama di bangku perkuliahan dan menambah pengalaman dan pengetahuan tentang situasi kerja perusahaan yang sesungguhnya.

3. Bagi Pihak Lain

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang motivasi kerja, pemberian kompensasi dan partisipasi kerja karyawan.

F. Sistematika Skripsi

Dalam sistematika penyusunan skripsi ini akan dibahas hal-hal sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II : Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang diskripsi teoritis variabel yang meliputi teori- teori yang mendukung dan melandasi variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang obyek penelitian, populasi, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik penyajian data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan uraian tentang gambaran umum Rumah Sakit Islam Surakarta, pengumpulan data dan hasil pembahasan.

BAB V : Penutup

Dalam bab ini berisikan tentang Kesimpulan dan Saran-saran.