

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. HAMUDHA PRIMA MEDIA DI BOYOLALI**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Guna mencapai derajat Sarjana S-1
Prodi Pendidikan Akuntansi



Disusun Oleh :

HOERONI FAJRIN
A210 050 134

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

2010

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan, karena faktor manusia merupakan faktor yang paling dominan. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produksi, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi batasan Fandy tjiptono (2001 : 4).

Menurut Mathis dan Jackson (1992 : 14) “Hubungan antara menejer dan bawahanya 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, sumber daya manusia maupun modal usaha harus memberikan perhatian yang sesuai karena dalam kenyataan betapa banyak sarana dan prasarana bahan dan peralatan yang modern apabila tidak digerakan dan dikolola oleh manusia maka semua itu tidak akan ada artinya terutama untuk mencapai tujuan organisasi

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”. Dinisilah dituntut motivasi kerja karyawan untuk mengembangkan sumber daya manusia 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 Nawawi (1998 : 351) yang dimaksud dengan motivasi adalah “suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang orang melakukan suatu perbuatan / kegiatan”.

Rendahnya motivasi kerja yang terjadi dalam perusahaan disebabkan karena masalah yang rumit dan saling berkaitan. Motivasi kerja yang rendah menyebabkan produktivitas perusahaan mengalami penurunan yang sangat mempengaruhi usaha perusahaan dalam upaya mewujudkan salah satu cita-citanya dalam bidang usaha yang digeluti. Motivasi kerja para karyawan yang menurun tersebut juga dapat disebabkan karena pengorbanan yang diberikan oleh karyawan tidak sebanding dengan apa yang didapatkan dari perusahaan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota organisasi adalah unit secara biologis, maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto, 2003:41).

Perusahaan tempat bernaungnya para karyawan hendaknya peduli dengan kenyataan tersebut dan melakukan langkah memberikan kompensasi kepada karyawan misalnya berupa kenaikan gaji agar dapat sedikit membantu

meringankan beban hidup bagi para karyawan. Dengan kepedulian yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan secara tidak langsung akan menggugah semangat kerja para karyawan. Dengan peningkatan motivasi kerja karyawan secara langsung akan menimbulkan peningkatan partisipasi para 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”.

Agar dapat menjalankan kegiatan dengan maksimal, tiap-tiap karyawan dalam perusahaan tersebut harus mempunyai suatu motivasi yang kuat. Motivasi merupakan “proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan” (Heidjrachman, 1996 : 197). Dari uraian di atas tentang motivasi kerja maka dapat diketahui bahwa dalam kaitanya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para pegawai untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi , dapat dikatakan bahwa perilaku seseorang muncul karena adanya dorongan tertentu. Perilaku merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan pada diri seseorang. Orang yang bermotivasi besar dan berkemampuan besar akan menghasilkan karya yang besar pula. Bahkan ada sementara pendapat yang mengatakan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik oleh orang yang mempunyai motivasi tinggi dengan kecakapan yang pas-pasan saja. Sedangkan orang yang mempunyai kemampuan tinggi tanpa diimbangi

dengan motivasi yang tinggi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sebaik-baiknya.

Menurut Ravianto (1985:155) dalam bukunya produktivitas dan Manusia Indonesia menyebutkan bahwa “motivasi kerja berhubungan dengan beberapa faktor, diantaranya pemimpin dan kondisi kerja”. Disamping masih terdapat banyak faktor yang juga berhubungan dengan motivasi kerja, misalnya teman kerja, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa berupa materi maupun non materi, kebijaksanaan dan peraturan, jenis pekerjaan, tantangan akan pekerjaan dan lain sebagainya.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan partisipasi kerja karyawan karena motivasi karyawan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi sebab dengan motivasi akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Bila motivasi tidak ada, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tidak akan tercapai.

Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja bagi organisasi maka dibutuhkan suatu hal yang dapat menumbuhkan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan. Menurut Handoko (2002 : 155) kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Panggabean (2004 : 84) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Walaupun hakekat seseorang bekerja adalah

berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, namun uang dan barang adalah imbalan yang pantas atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, karena uang dan barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan. Kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka lakukan atau berikan kepada perusahaan. sehingga hal ini berhubungan dengan nilai kerja bagi perusahaan. pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar akan dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang mereka terima mencerminkan ukuran dari apa yang telah mereka lakukan / berikan kepada perusahaan sehingga hal ini berhubungan dengan nilai karya bagi perusahaan Suhari dan Tjokromidjodjo (2002). Adanya system kompensasi dapat memotivasi para karyawan untuk bias meningkatkan / menurunkan partisipasi kerja para karyawan.

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks 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.

Kompensasi adalah “imbalan-imbalan finansial dan jasa-jasa tanpa wujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian” (Simamora, 1999:540). 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.

Sedangkan 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 keorganisasian para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, seringnya terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah kerja ke organisasi lain. Walaupun para karyawan tidak meninggalkan organisasi atau pindah ke organisasi lain, yang sangat mungkin terjadi ialah timbulnya berbagai masalah dalam keorganisasian yang bersifat psikologis, teknis dan administratif. Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar akan dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk pemberian balas jasa baik yang berupa finansial maupun non finansial kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja mereka sesuai dengan aturan yang berlaku dalam suatu pemerintah maupun daerah tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (1992 : 13) “Kompensasi diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti dengan pembayaran (*pay*), insentif dan keuntungan (*benefits*), perusahaan harus mengembangkan

dan selalu memperbaiki system upah dan gaji”. Kepentingan organisasi harus terjamin dalam arti bahwa melalui pengarahan kemampuan, ketrampilan, waktu dan tenaga para pekerjanya, organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaranya yang pada giliranya memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk tumbuh dan berkembang, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif.

Menurut Sastropoetro (1995 : 11) “Partisipasi adalah keikutsertaan, peranserta atau keterlibatan yang berkaitan dengan keadaan lahirnya”. Pengertian ini menjelaskan peran seorang karyawan mengambil bagian atau turut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran kedalam suatu kegiatan atau perusahaan, berupa keterlibatan ego atau diri sendiri atau pribadi yang lebih dari pada sekedar kegiatan fisik semata

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 Koenjaraningrat (1998 : 74) Partisipasi adalah

Keikutsertaan setiap orang didalam perencanaan, pengewasan dalam menguasai dan memelihara alam, bukan sekedar melaksanakan apa yang telah orang atau kelompok lainnya rencanakan.

Pengertian ini menjelaskan peran seorang karyawan mengambil bagian atau turut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran kedalam suatu

kegiatan atau perusahaan, berapa keterlibatan ego atau diri sendiri atau pribadi yang lebih dari pada 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”. Organisasi merupakan kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan Sumber Daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Salah satu organisasi adalah ingin mencapai epektifitas dan efesiensi kerja karyawan. Setiap organisasi perlu memperhatikan masalah partisipasi kerja dimana partisipasi kerja merupakan kemampuan dari pada 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 Ranupandojo dan Husnan (1992 : 208)

Dengan dijalankanya partisipasi ini bisa diperoleh beberapa manfaat, seperti bias 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*).

PT. Hamudha Prima Media merupakan salah satu perusahaan percetakan yang berada di wilayah Boyolali. Keberhasilan dalam pekerjaan sangat tergantung pada motivasi kerja, pemberian kompensasi terhadap partisipasi kerja dalam perusahaan yang merupakan hasil usaha dan

pengembangan diri karyawan. Keberhasilan dalam perusahaan juga ditentukan oleh kemampuan kerja para karyawan.

Motivasi dan kompensasi adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap partisipasi kerja 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 uraian latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PARTISIPASI KERJA KARYAWAN PADA PT. HAMUDA PRIMA MEDIA DI DONOHUDAN BOYOLALI TAHUN 2009-2010”.

B. Pembatasan Masalah

Tujuan pembatasan masalah untuk mempermudah arah dan maksud penelitian ini dilakukan. Untuk itu pada penelitian ini hanya membatasi tentang :

1. Motivasi kerja, kompensasi, dan partisipasi kerja
2. Kinerja hanya dibatasi pada karyawan PT. Hamuda Prima Media

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. Hamuda Prima Media 2009/2010?
2. Adakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. Hamuda Prima Media
3. Adakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. Hamuda Prima Media

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. Hamuda Prima media
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. Hamuda Prima Media
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap partisipasi kerja karyawan di PT. Hamuda Prima Media

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk mengetahui sejauh mana kemampuan penulis menempatkan teori yang diperoleh dari bangku kuliah.

2. Bagi perusahaan

Perusahaan menggunakan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam usaha meningkatkan semangat dan partisipasi kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

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

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 deskripsi 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 berisi uraian tentang gambaran umum tentang Perusahaan PT Hamuda Prima Media, pengumpulan data dan hasil pembahasan

BAB V : Penutup

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran.