

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan berdasar visi dan misi perusahaan. Karyawan yang bekerja memiliki tingkat kebutuhan masing-masing yang berbeda yang dapat dilihat berdasar motivasi kerja yang dimiliki. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan menandakan semakin besar pula tingkat kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan.

Motivasi Kerja adalah suatu kondisi psikologis seseorang yang terdorong oleh karena adanya tekanan pemenuhan kebutuhan dan pencapaian tujuan masa depan (Swasto, 2011). Greenberg dan Baron (dalam Wahyuni, Christiananta, & Eliyana, 2014) menyebutkan bahwa motivasi ada tiga bagian, yaitu dorongan yang diarahkan dibalik aksi yang dilakukan oleh individu, pilihan orang lain membuat dan mengarahkan perilaku yang dilakukan individu, kesepakatan dengan mengontrol perilaku seseorang secara jelas mendefinisikan seberapa lama seseorang mempertahankan atau menjalani tujuan mereka. Pada penelitian yang dilakukan oleh Rauf, Tawe, & Rakib (2017) menyebutkan bahwa motivasi kerja dapat secara signifikan meningkatkan performa kerja. Penelitian oleh Nadhar, Tawe, & Parawansa (2017), menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak positif terhadap keberlangsungan suatu perusahaan, hal tersebut ditunjukkan dengan orientasi dan motivasi kerja memiliki dampak yang positif secara signifikan baik langsung maupun tidak langsung di Kota Makassar.

Oleh karena itu, motivasi disebut juga sebagai roda penggerak, pendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan merupakan keinginan seseorang di mana semua kebutuhannya harus dapat terpenuhi dengan menggunakan cara-cara tertentu dalam mencapai arah yang optimal. Dalam meningkatkan motivasi kerja untuk pencapaian tujuan perusahaan, tiap-tiap karyawan memiliki persepsi mengenai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Karyawan merupakan pekerja yang bekerja untuk instansi atau orang tertentu dibawah pengawasan orang lain atau lembaga yang akan mendapatkan kompensasi atau imbalan sesuai dengan hasil kerjanya (Hasibuan, 2013). Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi banyak perhatian bagi suatu perusahaan ataupun organisasi dalam menarik atau mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Alasan ini menjadi pertimbangan setiap perusahaan dalam mengeluarkan dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kemampuan sesuai kebutuhannya.

Di sisi lain, juga menjadi pertimbangan bagi setiap organisasi dalam menentukan kompensasi karena gaji dan upah serta bentuk insentif lainnya merupakan komponen biaya usaha. Dalam dunia kerja maupun dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kompensasi sangat dibutuhkan guna mencapai kepuasan pribadi seorang karyawan khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja. Oleh karena itu, kompensasi dalam organisasi harus disesuaikan dengan tujuan dan strategi organisasi. Menurut Werther and Davis (dalam Kadarisman, 2012a), kompensasi adalah sistem balas jasa yang diberikan

perusahaan kepada karyawan sebagai wujud balas jasa atas kemampuan yang dimiliki dalam memajukan produktifitas perusahaan.

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung atau berbentuk uang dan atau tidak langsung dalam bentuk tunjangan atau insentif (Riani, 2011). Sedangkan persepsi adalah seperangkat proses yang mampu mengenali, mengorganisasikan dan memahami cerapan-cerapan indrawi yang kita terima dari stimuli lingkungan (Sternberg, 2008). Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris (Walgito, 2004). Dengan kata lain bahwa persepsi adalah bagaimana tanggapan dari pihak satu dengan pihak lainnya ketika dihadapkan dengan suatu objek yang sama, apakah akan mendapatkan penilaian yang sama atau berbeda.

Dalam dunia bisnis atau perusahaan, terdapat berbagai aturan yang biasanya dijelaskan dalam visi dan misi perusahaan. Misalnya di PT. PLN (Persero) Udiklat Tuntungan Medan, di dalam usahanya untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja para karyawannya, tidak akan bisa lepas dari faktor yang ada di dalam diri masing-masing tenaga kerjanya atau karyawannya, serta memandang para karyawannya adalah sebagai salah satu sumber daya terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. PT. PLN (Persero) Udiklat Tuntungan Medan merupakan BUMN yang memiliki prospek yang baik dimasa depan. PT. PLN (Persero) Udiklat Tuntungan Medan ini juga memiliki bentuk *reward* yang dimaksudkan untuk menarik perhatian karyawan. Dimana *reward* yang diberikan beserta

insentif, dan juga tunjangan-tunjangan PT. PLN (Persero) Udiklat Tuntungan Medan didasarkan pada pertimbangan bahwa kinerja perusahaan tersebut sangat diperlukan oleh karyawan (Rinaldy, 2014).

Dari fenomena di atas, dapat disimpulkan kaitannya dengan pemberian kompensasi, yang mana pemberian kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai keinginan perusahaan. Sistem kompensasi akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti karyawan harus merasa bahwa dengan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi, mereka akan memiliki motivasi kerja dalam mendapatkan kebutuhan penting yang diperlukan, seperti interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan, untuk memperoleh pengakuan, sebagai simbol prestise di masyarakat dan lain-lain. Oleh sebab itu diharapkan bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan dalam menerapkan sistem kompensasi dalam perusahaan.

Uraian di atas menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pada karyawan ataupun sebaliknya. Kompensasi yang tinggi dan layak juga dapat mempertahankan karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jika karyawan merasa kompensasi yang

diberikan perusahaan kepadanya cukup memadai untuk menghidupi diri dan keluarganya, maka ia akan tetap bekerja di perusahaan tersebut begitu pula sebaliknya. Dalam arti lain bahwa kompensasi merupakan sarana penting bagi perusahaan-perusahaan agar dapat memepertahankan bakat dan membangun motivasi kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dirumuskan masalah “apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja?”.

B. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja karyawan.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi terhadap kompensasi pada motivasi kerja.
3. Mengetahui tingkat persepsi terhadap kompensasi pada karyawan.
4. Mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu berguna terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pemberian kompensasi kaitannya dengan motivasi kerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan kontribusi akademis bagi pihak yang terkait, yaitu untuk memperkaya khasanah hasil penelitian dan pengembangan di bidang psikologi industri.

- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.
- c. Bagi karyawan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada karyawan mengenai bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja guna meningkatkan kualitas pekerjaan sehingga kompensasi yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan karyawan.