

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah aset penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas dalam organisasi tersebut. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia dalam organisasi yaitu pemberian kompensasi. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi atau perusahaan.

Dimana sumber daya manusia ini memiliki peran yang penting yang ada di dalam sebuah organisasi pada perusahaan disamping sumber daya penunjang lainnya. Sebab perusahaan yang baik merupakan perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia ini juga menjadi kekuatan bagi sebuah perusahaan untuk mampu meningkatkan eksistensi di pasar persaingan. Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dan dapat berkembang karena adanya pengelolaan sumber daya yang tepat dan efektif (Pratama et al, 2015). Hal ini berlaku untuk industri pertanian, dimana industri pertanian baik yang dari luar ataupun yang dari dalam negeri sendiri sudah semakin banyak, hal ini menjadikan persaingan yang sangat ketat di dunia industri pertanian khususnya pestisida.

Salah satu indikator yang digunakan sebuah perusahaan untuk melihat apakah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sudah memiliki kualitas yang baik serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya adalah dengan melihat bagaimana tingkat motivasi karyawan dalam

bekerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan dan kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi akan semakin mudah tercapai. Motivasi adalah usaha-usaha untuk mencapai suatu tujuan (Sofyandi dan Garniwa, 2017). Motivasi merupakan dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan, dalam batas kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Bagi sebuah perusahaan motivasi kerja sangat penting untuk mendukung tercapainya visi misi perusahaan yang telah ditentukan oleh para pemangku kepentingan sejak awal berdirinya perusahaan, serta dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan salah satunya adalah dengan diberikannya kompensasi yang layak dan memadai oleh perusahaan (Sarinadi, 2014). Perusahaan harus mampu memberikan perhatian lebih kepada para karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Tentunya hal ini membutuhkan motivasi kerja yang tinggi dari diri karyawan sendiri. Dimana peran dari pemberian kompensasi yang dilakukan oleh perusahaan ini seringkali dikaitkan dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang diberikan kepadanya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada perusahaan (Marwansyah, 2015). Dengan diberikannya kompensasi yang layak dan memadai serta sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diterima oleh karyawan akan membuat karyawan merasa kerjanya dihargai dan sebagai salah satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Sebagaimana yang telah diterangkan oleh Putrayasa

et al (2014) untuk dapat memperoleh kesempatan menduduki jenjang karir yang lebih baik pada perusahaan, seorang karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bagi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi dan disamping itu kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial seseorang didalam masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya berdasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai motivasi kerja karyawan.

Kompensasi tidak hanya dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang- kadang sukar dinilai dengan uang, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa fasilitas atau kemudahan bagi karyawannya. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan.

Kompensasi jika dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam

pemberian kompensasi bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, dan mogok kerja.

Pada penelitian ini, penulis akan membahas mengenai pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. BGR Logistic Indonesia adalah perusahaan yang bergerak bidang pertanian (pestisida). Untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki jiwa semangat dan gairah kerja yang sangat tinggi agar dapat menunjang produktivitas dalam meningkatkan hasil. Dalam usaha meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan memberikan berbagai perhatian terhadap karyawannya. Salah satunya dengan kenaikan gaji secara berkala yang diukur berdasarkan motivasi kerja karyawan tersebut. Dengan adanya program kenaikan gaji secara berkala berdasarkan motivasi kerja diharapkan karyawan dapat semangat dalam bekerja.

Tabel 1.1

Data Karyawan Pada PT BGR Logistik Indonesia Medan

| No | Jabatan (Bidang Pekerjaan) | Jumlah |
|----|----------------------------|--------|
| 1 | BM (Branch Manager) | 1 |
| 2 | Ka. Admin | 2 |
| 3 | Ka. Gudang | 2 |
| 4 | Admin sales | 2 |
| 5 | Salesman | 9 |
| 6 | Driver | 20 |
| 7 | Admin Region | 2 |
| 8 | Promotion Officer | 47 |
| | Jumlah | 85 |

Sumber: PT BGR Logistik Indonesia Medan 2024

Berdasarkan tabel diatas, disebutkan bahwa jumlah karyawan yang ada di PT BGR Logistik Indonesia Medan berjumlah 85 orang dengan 1 orang

sebagai Branch Manajer (Kepala Cabang) untuk wilayah Kota Medan Banyaknya karyawan yang harus bekerja dengan efektif pada perusahaan ini untuk mengefektifkan kerja dan diharapkan untuk saling mendukung dan memotivasi kerja. Sementara itu dibawah ini dijelaskan data gaji karyawan pada periode 2020, sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data Gaji Karyawan Pada PT BGR Logistik Indonesia Medan

| No | Jabatan (Bidang Pekerjaan) | Jumlah Pemberian Gaji |
|----|----------------------------|-----------------------|
| 1 | BM (Branch Manager) | Rp. 10.000.000,- |
| 2 | Ka. Admin | Rp. 7.500.000,- |
| 3 | Ka. Gudang | Rp. 4.300.000,- |
| 4 | Admin sales | Rp. 3.000.000,- |
| 5 | Salesman | Rp. 4.000.000,- |
| 6 | Driver | Rp. 2.850.000,- |
| 7 | Admin Region | Rp. 4.800.000,- |
| 8 | Promotion Officer | Rp. 4.500.000,- |

Sumber: PT BGR Logistik Indonesia Medan 2024

Kompensasi dalam pengelolaannya harus memastikan keadilan internal dan eksternal yang akan memengaruhi tingkat kepuasan dan keterlekatan karyawan terhadap organisasi. Keadilan internal dilakukan dengan memastikan jabatan yang memiliki kualifikasi dan resiko lebih tinggi akan dibayar lebih tinggi dan begitu sebaliknya. Sedangkan keadilan eksternal dilakukan dengan memastikan keadilan kompensasi jika dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam dunia kerja.

Menurut Alvi et al. (2014), kompensasi karyawan tidak hanya berbentuk gaji atau upah yang diberikan perusahaan, tetapi juga berupa kompensasi non-finansial seperti pelayanan kesehatan, jaminan asuransi, dan perencanaan waktu

pensiun bagi karyawan. Untuk melihat jenis tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1.3
Jenis Tunjangan Karyawan PT BGR Logistik Indonesia Medan

| No | Jenis Tunjangan | Waktu Pemberian | Keterangan |
|----|------------------------|----------------------------------|----------------|
| 1 | Tunjangan Hari Raya | 1 tahun sekali | Cukup Memadai |
| 2 | Tunjangan Lembur | Sesuai dengan kebutuhan karyawan | Cukup memadai |
| 3 | Tunjangan Kesehatan | 3 bulan sekali | Sangat Memadai |
| 4 | Tunjangan Transportasi | Sesuai dengan kebutuhan karyawan | Memadai |
| 5 | Tunjangan Tahunan | Setiap tahun sekali | Memadai |

Sumber: Administrasi PT BGR Logistik Indonesia Medan 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa data tersebut merupakan data tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menambah motivasi kerja karyawan tersebut. dengan tunjangan yang diberikan maka perusahaan menginginkan dan mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik dan efektif. Motivasi karyawan dilihat dari absensinya selama ia bekerja, dengan absensi nya tersebut juga akan melihat sejauh mana ia mampu mempertahankan dirinya untuk perusahaan ini. Untuk melihat absensi atau rekapitulasi dari karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT BGR Logistik Indonesia Medan

| No | Bulan | Jumlah | Jumlah Hari Kerja | Absensi | | | | |
|----|-----------|--------|-------------------|---------|---|---|---|----|
| | | | | A | S | I | C | T |
| 1 | Januari | 40 | 21 | 8 | 4 | 2 | 2 | 16 |
| 2 | Feb | 42 | 21 | 6 | 3 | 4 | 2 | 15 |
| 3 | Maret | 45 | 22 | 4 | 2 | 3 | 2 | 11 |
| 4 | April | 34 | 22 | 4 | 3 | 2 | 1 | 10 |
| 5 | Mei | 32 | 21 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 |
| 6 | Juni | 35 | 20 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | Juli | 39 | 21 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | Agustus | 44 | 20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 7 |
| 9 | September | 34 | 21 | 3 | 2 | 1 | 2 | 8 |
| 10 | Oktob | 35 | 19 | 19 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 11 | Nov | 35 | 21 | 21 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 12 | Desember | 37 | 22 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 |

Sumber: Administrasi BGR Logistik Medan 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir (alpha) dan terlambat, berdasarkan tabel tersebut pegawai dari absensi, karyawan paling banyak memiliki jumlah keterlambatan yaitu dalam setahun ada 134 kali. Tingginya tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program pekerjaannya dan dalam kegiatan lembaga perusahaannya. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja karyawan yang rendah sehingga dapat memperburuk citra perusahaan dan tidak produktivitas kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan yang baik harus memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas untuk menjaga dan memelihara kesinambungan bisnis dalam jangka panjang. Visi dan misi perusahaan harus sesuai dengan budaya perusahaan, kebutuhan perusahaan, dan kebutuhan pasar sehingga dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan memupuk semangat kerja karyawan, menumbuhkan keharmonisan dalam lingkungan kerja karyawan, dan menumbuhkan standar kerja yang prima.

Untuk memperoleh kinerja optimal dari keberadaan karyawan dalam perusahaan maka perusahaan perlu menetapkan strategi yang tepat, yaitu dengan memikirkan bagaimana mengelola karyawan agar mau mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja serta menciptakan motivasi kerja untuk mencapai prestasi dan loyalitas kerja yang tinggi bagi para karyawannya ialah dengan menerapkan prinsip kompensasi yang adil dan layak. Pemberian kompensasi pada perusahaan ini telah tercapai dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan karyawan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan sehingga karyawan pada PT BGR Logistic Indonesia Medan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang maksimal serta selalu mendukung anggota karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai sistem pemberian kompensasi karyawan. Penelitian ini **berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT BGR Logistic Indonesia Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi dan motivasi kerja karyawan PT BGR Logistic Indonesia Medan
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT BGR Logistic Indonesia Medan

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT BGR Logistic Indonesia Medan

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka yang akan menjadikann manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan

b. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik teori maupun praktik, khusus nya mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengambil keputusan, khususnya dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sehingga motivasi kerja tetap stabil.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi/objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik dan pengumpulan data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, serta tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab terakhir ini berisikan dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran sebagai masukan atau bahan pertimbangan untuk pihak terkait.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara manajemen dalam perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy, 2011). Menurut Kadarisman (2012), kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial) dan merupakan kontra prestasi yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang atas kinerja atau jasanya yang telah dikorbankan. Perusahaan harus melihat karyawan sebagai sumber daya dalam melakukan perbaikan dan penyempurnaan, termasuk dalam sistem kompensasinya. Hal penting yang perlu dilakukan perusahaan adalah menciptakan proses kompensasi yang menghubungkan pertumbuhan dan perkembangan karyawan dengan kapasitas perusahaan untuk menciptakan proses kompensasi jangka panjang yang menguntungkan dua pihak.

Tujuan dari pemberian kompensasi ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar memberikan kontribusi optimal pada perusahaan. Kompensasi yang diterima karyawan dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial (Mondy, 2010). Kompensasi finansial terbagi lagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial

langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Malayu Hasibuan (2016) mengemukakan pengertian kompensasi sebagai berikut: kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

1) Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial langsung dapat berupa gaji, upah atau bonus, dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, jaminan biaya kesehatan, asuransi, dan hal sejenis lain yang dibayarkan oleh organisasi atas nama karyawan tersebut.

a. Gaji

Gaji adalah imbalan berupa uang yang dibayarkan kepada karyawan secara bulanan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Beberapa faktor yang penting dalam penggajian, yaitu jumlah gaji yang diterima, persepsi keadilan dalam penggajian, serta metode penggajian.

b. Insentif

Insentif adalah kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan dalam jangka waktu panjang karena kinerja karyawan yang melebihi standar yang ditentukan perusahaan.

c. Jaminan kerja

Jaminan kerja memiliki beberapa jaminan kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan adalah asuransi dan tunjangan-tunjangan yang diberikan diluar gaji yang diterima karyawan setiap bulannya. Jaminan ini dilakukan untuk adanya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dan mempertahankan karyawan yang kompeten.

2) Kompensasi Non-Finansial

a. Pekerjaan

Pekerjaan meliputi: tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab pekerjaan, pengakuan dari pihak lain, kesempatan berkembang, serta rasa pencapaian dalam kerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi: kebijakan yang sesuai, status yang jelas, supervisi yang kompeten, rekan kerja menyenangkan, serta lingkungan kerja yang nyaman.

Kadarisman (2012) menyatakan beberapa tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan.
- b. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan
- c. bekerja secara produktif.
- d. Menunjukkan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

- e. Menciptakan keseimbangan dan keahlian antara input (syarat-syarat kerja) dan output kerja yang dihasilkan karyawan dalam menjalankan posisinya di perusahaan.
- f. Balas jasa organisasi atau perusahaan terhadap pegawainya.

Secara khusus tujuan manajemen kompensasi yang efektif meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Memperoleh Personil yang Berkualifikasi Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- b. Mempertahankan Karyawan yang ada para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin Keadilan Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap kerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.
- d. Penghargaan terhadap Perilaku yang Diinginkan Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

- e. Mengendalikan Biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.
- f. Mengikuti Aturan Hukum Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.
- g. Memfasilitasi Pengertian Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.
- h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.1.2 Kebijakan Kompensasi

Penentuan Kompensasi Besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh:

1. Harga /nilai pekerjaan

Penilaian harga suatu jenis pekerjaan merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Penilaian harga pekerja dapat dilakukan dengan dua cara, sebagai berikut:

- a. Melakukan analisis jabatan/pekerjaan
- b. Melakukan survei “harga” pekerjaan sejenis pada organisasi lain.
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

2. Sistem kompensasi yang diterapkan, Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi, sistem kontrak/ borongan:

a. Sistem prestasi

Menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Contoh kompensasi sistem hasil : per potong, per meter, per kilo, per liter, dan sebagainya.

b. Sistem waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Sistem kontrak/borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak/borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian.

Prinsip dalam manajemen kompensasi menurut Mangkuprawira (2014), antara lain:

- a. Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan
- b. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja
- c. Mempertimbangkan keuangan perusahaan
- d. Nilai rupiah dalam sistem penggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis.

- e. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestasi baik dan yang tidak dalam golongan yang sama.
- f. Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan.

2.1.3 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut menurut Suhendar (2003) terbagi tiga, yaitu: Faktor Intern Organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi dan serikat pekerja, Faktor Pribadi Karyawan yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah produktifitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman serta jenis dan sifat pekerjaan, Faktor Ekstern yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah penawaran dan permintaan kerja, biaya hidup, kebijaksanaan pemerintah, dan kondisi perekonomian nasional.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain: “Produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan/guru, berbagai peraturan dan perundang-undangan”. Pendapat yang hampir serupa dengan Soekidjo (2012) diungkapkan oleh Tohardi (2012) tentang faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu “Produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja”.

Selain itu adapula pendapat dari Panggabean faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu “Penawaran dan permintaan serikat pekerja, kemampuan untuk

membayar, produktivitas, biaya hidup, dan pemerintah”. Dengan faktor-faktor tersebut, maka jelas bahwa adanya pengaruh terhadap penentuan kompensasi yang akan diterima oleh karyawan dari organisasi atau perusahaan. Sehingga di antara faktor-faktor yang mempengaruhi upah dan kebijakan kompensasi baik faktor eksternal maupun internal akan menjadi pertimbangan dalam memutuskan besaran kompensasi yang akan diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya.

Adapun pendapat yang diperjelas oleh Hasibuan (2012) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dan undang-undang dan kepresnya
6. Biaya hidup/Cost of Living
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Selain itu ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya: “Tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan/organisasi lain, tingkat kemampuan

perusahaan/organisasi, jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan peranan serikat buruh”.

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa melihat perkembangan keadaan sekitar perusahaan/organisasi. Oleh karena itu banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi, seperti yang dikemukakan oleh Gouzali Saydam (2014) sebagai berikut:

1. Tingkat biaya hidup tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan/ organisasi lain
2. Tingkat kemampuan perusahaan organisasi
3. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
4. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
5. Peranan serikat pekerja

2.1.4 Faktor Penentuan Pemberian Kompensasi

Besarnya kompensasi yang diberikan ditentukan oleh faktor sebagai berikut: “Harga/nilai pekerjaan, merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan, Sistem Kompensasi beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi dan sistem kontrak/borongan”.

Dalam menyusun sistem kompensasi ada lima faktor yang harus dipertimbangkan yaitu: tingkat upah dan gaji yang berlaku diberbagai organisasi/perusahaan, tuntutan serikat kerja yaitu para serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan gaji/upah yang lebih tinggi, produktivitas yaitu apabila para pegawai merasa tidak memperoleh kompensasi yang wajar/adil,

kebijakan organisasi/perusahaan mengenai upah dan gaji yang diberikan, peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam suatu daerah atau negara, seperti upah minimum.

Walaupun para ahli berbeda pendapat tentang dasar penentuan pemberian kompensasi, karena perbedaan sudut pandang, namun secara umum penentuan tersebut dapat dibedakan. seperti yang dikemukakan pendapat oleh Gouzali Saydam (2012) dalam penentuan sistem kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi berdasarkan satuan volume yang dihasilkan adalah model pemberian kompensasi yang banyak dilaksanakan dalam kehidupan masyarakat sehari-hari.
2. Kompensasi berdasarkan satuan waktu pekerjaan biasanya seorang karyawan atau pekerja diberi kompensasi berdasarkan waktu pelaksanaan pekerjaan yang dapat dilakukannya.
3. Kompensasi berdasarkan penilaian pekerjaan, kompensasi jenis ini banyak ditemui dalam sistem penggajian yang ada di perusahaan, karena jenis ini adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu pekerjaan tertentu dengan nilai pekerjaan yang lain yang ada pada satu perusahaan/organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan sistem kompensasi menurut Gauzali Saydam (2012), yaitu ada tiga pertama kompensasi berdasarkan satuan volume yang dimana pemberian kompensasi didasarkan pada berapa banyak jumlah produksi yang dapat dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan. Model seperti ini sering disebut

sebagai “kerja borongan” karena dalam metode ini perusahaan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Kedua, kompensasi berdasarkan satuan waktu pekerjaan, dimana besarnya kompensasi yang diterima seorang karyawan atau pekerja dikaitkan langsung dengan lama waktu yang digunakan oleh yang bersangkutan untuk bekerja, bukan pada jumlah produk yang dihasilkan seperti jenis yang pertama. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi imbalan mudah dan besarnya kompensasi yang dibayarkan tetap. Namun kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang bekerjanya malas pun mendapatkan kompensasi yang sama.

Sedangkan ketiga kompensasi berdasarkan penilaian pekerjaan, metode penilaian ini mempunyai beberapa kelebihan dibandingkan dengan metode yang sudah dijelaskan sebelumnya. Melalui metode ini kita dapat menentukan berapa harga dari suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga perusahaan atau organisasi dapat menentukan kompensasi dengan adil dan layak.

Menurut S.P. Hasibuan (2014) metode dalam memberikan kompensasi ada dua, yaitu "Metode Tunggal, metode yang dalam penerapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki tenaga pendidik/pegawai. Dan Metode Jamak, metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang".

Dengan demikian dalam pemberian kompensasi tunggal sering digunakan dalam instansi pemerintah seperti sekolah negeri, sedangkan kompensasi jamak sering digunakan dilembaga/organisasi swasta. Metode apa saja yang digunakan oleh lembaga/organisasi tersebut, yang terpenting yaitu dapat memberikan kepuasan dan keadilan kepada manusia pihak yang ada di dalam lembaga tersebut. Siagian (2012) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa "Penilaian pekerjaan adalah prosedur yang sistematis untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan dalam suatu perusahaan/organisasi". Sedangkan menurut George Strauss (2014) dan Leonard R. Sayles (2014) dalam bukunya Manajemen Personalia, Segi Manusia dalam Organisasi menyebutkan bahwa "Penilaian pekerjaan merupakan suatu metode untuk menentukan hubungan antara tarif dan upah (kompensasi)".

Kesimpulannya yaitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian agar prinsip kompensasi dapat adil dan layak sehingga karyawan mendapatkan kepuasan terhadap pekerjaannya di perusahaan/ organisasi. Dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhi kompensasi sangatlah jelas bahwa begitu pentingnya kompensasi yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan, karena tujuan sumber daya manusia bekerja itu adalah untuk mendapatkan uang dari hasil pekerjaan yang dilakukannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya.

Melihat realita di zaman sekarang ini, orang akan mencari pekerjaan yang dapat memberikan kesejahteraan yang sesuai dengan hasil pekerjaannya.

Kompensasi yang tidak sesuai juga sangat mempengaruhi kesetiaan karyawan, terlebih lagi karyawan yang memiliki kompetensi sangat baik dan profesional dalam bekerja akan sangat memilih perusahaan/organisasi yang bisa memberikannya gaji besar. Perusahaan/organisasi yang memberikan gaji tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, maka karyawan akan mudah untuk keluar, sebaliknya apabila perusahaan/organisasi memberikan kompensasi yang layak dan sesuai, maka karyawan pun akan sukar untuk keluar dari perusahaan/organisasi tersebut.

2.1.5 Sistem Pemberian Kompensasi

Siswanto Sastrohadiwiryono (2013) memberikan beberapa patokan umum agar sistem kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan dapat berjalan efektif. Patokan umum yang diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, menurut Sisanto Sastrohadiwiryono (2013) meliputi :

1. Individualitas

Pada saat mendatang sistem kompensasi yang ideal adalah adanya kontrak individual antara majikan dan tenaga kerja yang meliputi rencana tunjangan, jam kerja, kaitan imbalan dengan kinerja, dan seterusnya. Dewasa ini, hal demikian sering dilakukan manajer puncak dari luar tetapi sudah tidak bisa dipraktikkan pada berbagai kondisi. Akan tetapi perlu ditemukan jalan tengah antara kontrak individual dan sistem imbalan yang membayar setiap tenaga kerja dengan cara yang sama. Suatu pendekatan yang dipandang paling menguntungkan adalah mengkombinasikan tunjangan yang elastis dengan

kenaikan sejumlah uang tunai. Kedua pendekatan tersebut dapat memberikan pilihan yang sangat luas kepada individu tenaga kerja.

2. Proses Keputusan terbuka

Banyak tenaga kerja saat ini yang diberikan kesempatan lebih banyak untuk memberikan masukan pada keputusan dan diberi informasi lebih banyak mengenai sifat keputusan tersebut. Namun demikian, untuk memenuhi harapan yang mengikat tenaga kerja dari pihak pemerintah terhadap perusahaan untuk mengadakan keputusan sistem imbalan, perusahaan perlu mengambil keputusan sistem imbalan, perusahaan perlu mengambil keputusan kompensasi secara terbuka, partisipatif, dan memasukkan sistem yang memberi perlindungan hak.

3. Imbalan Berdasarkan Kinerja

Sistem imbalan dapat berperan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Kuncinya adalah mengaitkan imbalan dengan kinerja tenaga kerja.

4. Sistem Kepantasan yang Merata

Tenaga kerja tidak begitu saja menerima kompensasi yang tinggi, tetapi tingkat upah seorang tenaga kerja ikut menentukan apakah tenaga kerja tersebut berhak atas tunjangan khusus atau tidak. Pada perusahaan besar terdapat tingkatan yang berbeda-beda dalam menetapkan sistem imbalan. Pengaruh langsung yang terlihat adalah perusahaan terbagi-bagi dalam

beberapa lapisan berdasarkan jenis imbalan yang diterima tenaga kerja. Hal ini agak bertentangan dengan keinginan tenaga kerja agar perusahaan lebih partisipatif dan punya perhatian terhadap keadilan sosial tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2016) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

1. Sistem Waktu: dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas system waktu secara periodic setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.
2. Sistem Hasil (output): dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan

kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar, jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang sesuai dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan: Sistem borongan ialah suatu sistem pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama pekerjaannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pada sebuah perusahaan salah satu yang menjadi ukuran sumber daya manusia yang optimal yakni motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi. Pencapaian visi dan misi, tujuan, hingga target yang telah ditentukan akan mudah dicapai. Pemaparan oleh Yefina et al (2015) diperlukannya sebuah motivasi yang bersifat mempengaruhi, mendorong atau menggerakkan individu dalam melakukan sebuah hal untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan dorongan alamiah yang muncul dari dalam diriseorang individu yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi segala kebutuhannya serta untu mencapai tujuan yang telah diharapkan (Sutrisno, 2014; Sofyandi dan Garniwa, 2015; Fahmi, 2016).

Motivasi dalam bekerja yang tinggi ini penting bagi karyawan dikarenakan dapat menjadi penyebab, penyalur dan pendukung dari perilaku karyawan agar

dapat bekerja lebih giat lagi. Salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja yakni kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Pemaparan oleh Poonam dan Kaur (2015) bahwa dengan diberikannya kompensasi yang layak oleh perusahaan akan mampu membuat kebutuhan hidup karyawan terpenuhi serta meningkatnya motivasi dalam bekerja.

Griffin dan Moorhead (2014) menuturkan manfaat dari adanya motivasi kerja dalam sebuah perusahaan yakni dengan adanya motivasi dalam bekerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat lagi, masuk kerja lebih teratur dan sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan serta karyawan akan memberikankontribusi yang positif untuk visi dan misi sebuah perusahaan. Karyawan juga akan senang hati melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Teori kebutuhan McClelland menjadi salah satu alat ukur motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dimana teori kebutuhan McClelland ini terbagi menjadi tiga kebutuhan, antara lain kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan/afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan (Robbins dan Judge, 2013).

Badeni (2013:77) mengatakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow dalam Fahmi (2014:113) menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri dari lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu:

1. Kecukupan Fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas
2. Keselamatan dan Keamanan, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
3. Keterlibatan dan Hubungan Sosial, kebutuhan untuk rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Harga Diri, kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja ada tujuh yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di

sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.2.3 Indikator Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup, seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itupun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, contohnya seperti karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat, hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada

jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kalipindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Poonam dan Kaur (2015) pada penelitiannya di industri perbankan yang terdapat di India menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja, jika kompensasi itu dikelola efektif secara langsung maka akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan. Gerald dan Rezaei (2016) pada industri perpajakan di Iran menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan hasil yang positif.

Ghazanfar et al (2011) meneliti pada PT. Kukdong International di China yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi terhadap motivasi kerja menunjukkan hasil yang positif. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aamir et al (2012) menyimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan Bank Komersil Nasionaldi Riyadh menunjukkan adanya hubungan yang positif terhadap motivasi kerja. Pernyataan yang serupa diungkapkan oleh Sarira (2015) dalam penelitiannya pada industri batu bara di Samarinda yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan hasilpositif terhadap motivasi kerja karyawan. Beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh penelitipeneliti yang ada di Indonesia pada industri-industri yang berbeda juga mendapatkan temuan yang sama dalam penelitiannya mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja diantaranya penelitian oleh Rizal et al (2014), Haryani et al (2015), Erwinsyah et al (2015), dan Putrayasa et al (2014) dimana hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil positif antara pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan bahan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Analisis Data | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------|---|---|---|
| 1 | Partono Prasetio (2013) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bandaraya Agro Cabang Jayapura | Analisis Regresi Linier Sederhana | Hasil yang telah didapatkan dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan anyyaberpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. |
| 2 | Amary Putra (2012) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan di PT. Pelita Jaya Agro | Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana. | Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yang diberikan perus ahaan kepada karyawan anyyaberpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. |
| 3 | Ririn Sihombing (2012) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Andatirta Agro | Analisis Regresi Linier Sederhana | Hasil yang didapat menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada perusahaan PT. Andatirta Agro |

2.5 Kerangka Konseptual

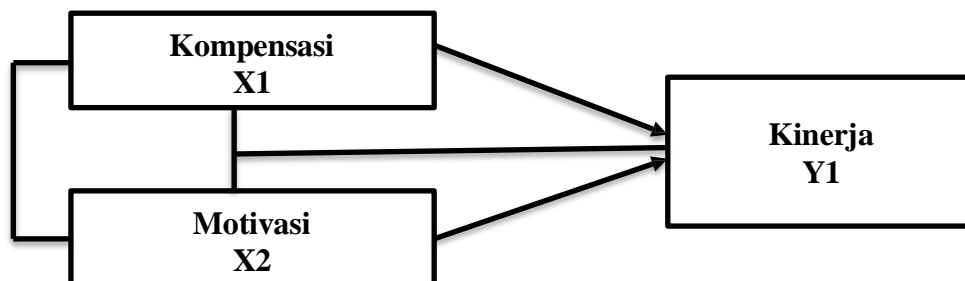
PT BGR Logistik Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian (pestisida). PT BGR Logistik Indonesia memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawan termotivasi dalam bekerja sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan non finansial, kompensasi finansial dibagi menjadi dua komponen yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan imbalan yang diterima karyawan berupa gaji/upah, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa imbalan yang diterima karyawan berupa tunjangan jamsostek, kebijakan uang cuti, tunjangan hari raya, dan tunjangan kesehatan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2012).

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya (Syofian Siregar 2013). Adapun hipotesis penelitian ini adalah: “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Gauzali Saydam (2012)

Adapun hipotesis penelitian ini adalah :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BGR Logistik Indonesia.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BGR Logistic

Indonesia.

3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BGR

Logistic Indonesia.