

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai salah satu sumber daya dalam perusahaan mempunyai peranan sangat penting dibandingkan dengan sumber daya lainnya, karena manusia merupakan faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap tenaga kerjanya. Untuk itu, menurut Arep dan Tanjung (2003), hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer adalah membangkitkan motivasi kerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan dari masing-masing orang tersebut. Salah satu di antara penggunaan istilah motivasi adalah suatu dorongan yang dihasilkan dari keinginan individu untuk memuaskan kebutuhannya, seperti rasa lapar, haus dan pengakuan sosial (Umar, 2005). Setiap orang dalam suatu organisasi selalu memiliki berbagai kebutuhan yang berbeda, di antaranya adalah kebutuhan akan pengakuan dan keberlanjutan sebagai anggota dalam organisasi.

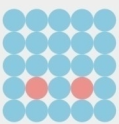
Semua kebutuhan individu dalam organisasi harus dapat dipenuhi dalam hubungan organisasi bilamana organisasi tersebut ingin berhasil mendorong para anggotanya dalam mewujudkan tujuan organisasi maupun tujuan anggota-anggotanya sendiri. Motivasi kerja karyawan timbul karena dua faktor, yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Faktor individual adalah faktor dari dalam diri manusia yang dapat berupa kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor yang



berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2003).

Handoko (2000) mengemukakan bahwa kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan tersebut akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi internal dipengaruhi oleh suasana kerja, gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan hubungan kerja. Manusia pada hakikatnya memperoleh motivasi dalam kehidupannya secara sadar oleh adanya dorongan yang datang dari dalam dirinya maupun yang dirangsang oleh suatu tujuan yang berada di luar dirinya. Proses motivasi dipengaruhi oleh pengalaman dan pengharapan para karyawan. Pengalaman didasarkan atas tindakan tertentu karyawan yang dilakukan untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan, dengan penghargaan yang layak, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja.

Salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan memberikan kepuasan karyawan adalah melalui kompensasi. Bila kompensasi disusun secara adil, benar dan wajar para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Tingkat kompensasi karyawan akan menentukan skala kehidupan serta pada gilirannya relatif menunjukkan martabat dan status sosial di masyarakat. Oleh sebab itu bila karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diterima kurang memadai, kepuasan menurun, tidak termotivasi dan akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga sasaran organisasi tidak tercapai (Handoko, 2000).

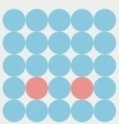




Bentuk-bentuk kompensasi atau imbalan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Organisasi dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan tersebut melalui sistem kompensasi. Kompensasi yang diberikan dapat digolongkan pada dua jenis utama, yaitu imbalan yang bersifat finansial dan non finansial. Kompensasi yang bersifat finansial, misalnya upah atau gaji, bonus, premi, tunjangan istri, tunjangan anak, biaya pengobatan, biaya pendidikan, pembayaran dana asuransi, liburan yang dibayar oleh organisasi. Dari berbagai teori motivasi diketahui bahwa kebutuhan manusia tidak terbatas hanya pada kebutuhan yang bersifat kebendaan, meskipun kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan dasar atau primer. Kebutuhan non finansial juga sangat nyata, terutama dikaitkan dengan harkat, martabat, dan harga diri seseorang (Siagian, 2004).

Menurut Simamora (2004) organisasi memiliki beberapa tujuan dalam merancang sistem kompensasinya, namun pada intinya, tujuan setiap organisasi dalam merancang sistem kompensasi harus dapat memikat dan menahan karyawan-karyawan yang berkompeten. Selain itu sistem kompensasi harus memotivasi para karyawan dan mematuhi semua peraturan hukum. Dalam upaya menahan karyawan yang berkompeten, manajer sumber daya haruslah memastikan bahwa terdapat kewajaran kompensasi dalam perusahaan tersebut. Jika sistem kompensasi yang dirancang sudah efektif maka perusahaan dapat menahan dan memikat karyawan – karyawan yang sangat kompeten

Kompensasi yang bersifat finansial dan non finansial sangat penting peranannya sebagai faktor motivasi dalam kehidupan berorganisasi, pemahaman yang tepat mengenai makna dan peranan masing-masing faktor tersebut menjadi sangat penting, sehingga sedapat mungkin memperhitungkan persepsi para



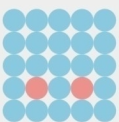
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

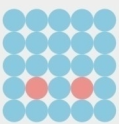


pekerja yang bersangkutan (Siagian, 2004). Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Pakuan Kota Bogor merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di bawah pembinaan Pemerintah Kota Bogor. Sebagai satu-satunya perusahaan yang memasok kebutuhan air minum masyarakat, PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor harus selalu dinamis dan berkembang secara berkesinambungan dan harus mampu memberikan kontribusi kepada Pemerintah Kota. Oleh karena itu PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor berupaya mensinergikan antara kualitas pelayanan jasa dan produk kepada pelanggan (publik) dan laba usahanya.

Persepsi pada dasarnya merupakan suatu penafsiran atau pemahaman seseorang terhadap sesuatu. Persepsi dapat dipahami dengan melihatnya sebagai suatu proses seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoriknya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu kepada lingkungannya. Interpretasi seseorang tentang kesan sensoriknya mengenai lingkungannya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada akhirnya akan menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor motivasi yang kuat (Siagian, 2004). Pada penelitian yang dilakukan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, dianalisis persepsi setiap karyawan mengenai pengaruh masing-masing komponen kompensasi yang meliputi kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja.





1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian di atas maka hal-hal yang dapat diidentifikasi sebagai rumusan masalah, adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persepsi karyawan, apakah variabel-variabel kompensasi finansial dan variabel – variabel kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi karyawan?
2. Berdasarkan persepsi karyawan, variabel kompensasi apa yang memiliki kontribusi paling besar terhadap motivasi kerja karyawan?
3. Mengapa variabel tersebut memiliki kontribusi paling besar dibandingkan variabel kompensasi lainnya?
4. Upaya apa yang perlu diprioritaskan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan?

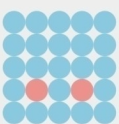
1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis seluruh variabel kompensasi finansial dan non finansial yang berpengaruh secara positif terhadap motivasi karyawan PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, berdasarkan persepsi karyawan.
2. Menganalisis variabel kompensasi yang memiliki kontribusi paling besar terhadap motivasi karyawan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, berdasarkan persepsi karyawan
3. Mengetahui hal-hal yang menyebabkan variabel tersebut memiliki kontribusi paling besar dibandingkan variabel kompensasi lainnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



4. Memberikan rekomendasi mengenai upaya yang perlu diprioritaskan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor, hasil penelitian diharapkan dapat membantu memecahkan masalah melalui pengambilan langkah-langkah yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, guna pencapaian tujuan organisasi.
2. Bagi Penulis, untuk memperkaya wawasan berpikir dan menganalisa permasalahan, khususnya mengenai aspek-aspek sumber daya manusia dan sebagai rujukan untuk penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.5. Ruang Lingkup

Penelitian ini dibatasi pada pengkajian pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor berdasarkan persepsi karyawan. Responden dibatasi hanya karyawan tetap di PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan tetap berbeda dengan pemberian kompensasi kepada tenaga kontrak, baik jenis, cara penetapan maupun besarannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.