

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. AGIS ELECTRONIC**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : ANGGA PRIHANDIKA
NIM : 43105010-009



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MERCU BUANA

JAKARTA

2009

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Angga Prihandika

NIM : 43105010009

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 18-07-2009

Materai Rp 6000,00

Tanda tangan

(Angga Prihandika)

NIM 43105010009

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Angga Prihandika
NIM : 43105010009
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **Pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agis Electronic.**
Tanggal Lulus Ujian :

Disahkan oleh:

Pembimbing Skripsi

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
(Drs. Hasanuddin Pasiama, MS)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen-S1

(Dra. Yuli Harwani, MM)

(Arief Bowo Prayoga, SE, MM)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

(Studi Kasus PT. Agis Electronic Kebon Sirih Jakarta)

Dipersiapkan dan Disusun oleh:

Angga Prihandika

43105010-009

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing

UNIVERSITAS
Drs. Hasanuddin Pasiama, MS
MERCU BUANA
Anggota Dewan Penguji

Ir. Sahibul Munir SE, Msi.

Anggota Dewan Penguji

Drs. Tafiprios, SE, MM.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat ALLAH SWT atas segala rahmat dan kekuatan serta karunianya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dan dapat mencapai pendidikan akhir pada program sarjana (S1) yang mana skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana Jakarta.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak luput dari kekurangan, baik mengenai isi, pembahasan maupun cara penyajiannya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk lebih menyempurnakan isi dari skripsi ini.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik berupa saran, bimbingan dan pengarahan juga memberikan dorongan moril, maupun materil kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dra. Yuli Harwani, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana
2. Bapak Arief Bowo Prayoga, SE, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Drs. Hasanuddin Pasiama, MS, selaku Dosen Pembimbing Materi yang selama ini telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk memberikan bantuan, pengarahan, petunjuk, serta dorongan yang sangat berharga dan berarti bagi penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai.
4. Para Dosen dan Staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
5. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana atas bantuan administrasi dan prosedur selama ini.
6. Pemimpin dan Staff PT. Agis Electronic, yang telah memberikan bantuan dalam rangka pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu tercinta, yang telah memberikan dorongan moril maupun materil serta semangat dan doa yang tulus kepada penulis selama ini.
8. Untuk kaka dan adikku, mas Aji, mba Hesti dan hafizh yang selalu membantu dan memberikan semangatnya buatku.
9. Hardiansyah, Dani, Heri, Singgih Ryan, Anto, Kriss, Sholihin, febi, Ilay dan Boi Fitnes, sahabatku yang telah mendukung, membantu dan bekerjasama.

10. Juga kepada rekan-rekan tercinta Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Khususnya angkatan 2005 atas kebersamaannya, serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan semangat moril kepada penulis didalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, meskipun terdapat banyak kekurangan dan adanya keterbatasan, penulis berharap agar skripsi dapat bermanfaat bagi penulis sendiri dan pihak lain yang membaca skripsi ini.

Jakarta,

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10

2.2.1 Fungsi Manajerial	10
2.2.2 Fungsi Operasional	11
2.3 Kompensasi	12
2.3.1 Pengertian Kompensasi	12
2.3.2 Fungsi Pemberian Kompensasi	13
2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	14
2.3.4 Asas Kompensasi	16
2.3.5 Komponen Kompensasi	17
2.3.6 Metode Kompensasi.....	19
2.3.7 Sistem Kompensasi	19
2.3.8 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi..	20
2.3.9 Tantangan Yang Mempengaruhi Kompensasi	22
2.3.10 Kompensasi Pelengkap	24
2.3.11 Keamanan dan Kesehatan Karyawan.....	26
2.4 Motivasi.....	27
2.4.1 Pengertian Motivasi.....	27
2.4.2 Teori Motivasi.....	28
2.4.3 Jenis-Jenis Motivasi	31
2.4.4 Metode Motivasi	32
2.4.5 Proses Motivasi	32
2.4.6 Tujuan Motivasi.....	33
2.4.7 Asas-Asas Motivasi.....	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian	37
3.1.1 Waktu dan Lokasi Penelitian	37
3.1.2 Sejarah Singkat PT. Agis Electronic	37
3.1.3 Visi, Misi dan Tujuan PT. Agis Electronic	40
3.1.4 Aktivitas Bisnis PT. Agis Electronic	42
3.2 Struktur Organisasi PT. Agis Electronic	43
3.3 Desain Penelitian	45
3.4 Desain Operasional Variabel dan Pengukurannya	47
3.4.1 Definisi Operasional Persepsi tentang Kompensasi ..	47
3.4.2 Definisi Operasional Motivasi	49
3.5 Hipotesis	51
3.6 Metode Pengumpulan Data	51
3.6.1 Jenis Penelitian	51
3.6.2 Jenis dan Sumber Data	52
3.7 Teknik Pengumpulan Data	53
3.7.1 Populasi dan Sampel	56
3.8 Metode Analisis Data	56

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data.	59
4.2 Analisa Pelaksanaan Kompensasi Karyawan.	65
4.3 Analisa Pelaksanaan Motivasi Kerja Karyawan.	71

4.4 Analisa Regresi Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
Lampiran 1 Hasil Analisis Regresi	
Lampiran 2 Hasil Tabulasi Kuisisioner	
Lampiran 3 Kuisisioner	
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian	



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Jenis Kelamin	60
4.2 Status	60
4.3 Umur	61
4.4 Masa Kerja	62
4.5 Pendidikan Terakhir	63
4.6 Gaji Per bulan.....	64
4.7 Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Jabatan yang Diduduki	65
4.8 Gaji Yang Diterima Dapat Memenuhi Kebutuhan Sehari-Hari	65
4.9 Gaji Yang Diterima Saat Ini Sepadan Dengan Usaha Dan Tenaga Yang Dikeluarkan.....	66
4.10 Gaji Yang Saya Terima Saat Ini Memotivasi Untuk Bekerja Dengan Baik.....	67
4.11 Bonus Tahunan yang diberikan Sesuai Dengan Harapan	67
4.12 Bonus Tahunan Yang Saya Terima Mendorong Saya Untuk Dapat Bekerja Lebih Baik Lagi	68
4.13 Besarnya THR Yang Saya Terima Sesuai Dengan Harapan Saya	69
4.14 Besarnya THR Yang Saya Terima Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan Yang Sesuai Pula Dengan Peraturan Pemerintah	69

4.15	Tunjangan Kesehatan Yang Saya Terima Memenuhi Harapan Saya	70
4.16	Tunjangan Kesehatan Yang Saya Terima Sepadan Dengan Tenaga Yang Saya Sumbangkan.....	70
4.17	Saya Berusaha Untuk Mencapai Prestasi (Target).....	71
4.18	Saya Ingin Mengetahui Seberapa Baik Saya Bekerja, dan Saya Menggunakan Umpan Balik Untuk Diri Saya Sendiri.....	72
4.19	Saya Memberikan Saran Dan Ide-Ide Yang Baru.....	73
4.20	Saya Memastikan Bahwa Semua Pekerjaan Dilakukan Sesuai Dengan Rencana	73
4.21	Saya Suka Meminta Gagasan Atau Bantuan Dari Orang Lain	74
4.22	Saya Belajar Dari Orang Yang Lebih Senior Dari Pada Saya	74
4.23	Saya Mudah Menjalin Hubungan Dengan Orang Lain.....	75
4.24	Saya Memulai Inisiatif Untuk Menjalin Hubungan Baik Dengan Orang Lain	76
4.25	Saya Suka Menerima Tanggung Jawab Dari Kelompok	76
4.26	Saya Suka Mempunyai Wewenang.....	77
TABEL HASIL ANALISIS STATISTIK (SPSS)		
4.27	Variabel Entered/Removed(b)	77
4.28	Model Summary.....	78
4.29	Coeficients(a)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.4.2 Hirarki Kebutuhan Maslow	20
3.1.1 Bagan Penggabungan PT. Agis Electronic	39
3.2 Struktur Organisasi PT. Agis Electronic	44
3.2.1 Struktur Organisasi Div. Wholesales	45
3.4 Model Penelitian	46
4.3 Uji T	80



ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Agis electronic.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, pengujian dilakukan dengan Uji t. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen artinya sangat berpengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari *kompensai* terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini terlihat dari t_{hitung} sebesar 3.642 dan t_{tabel} sebesar 2.048 sehingga t_{hitung} **lebih besar dari pada** t_{tabel} yang berarti Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi Terhadap motivasi kerja karyawan.

Kata Kunci: *Kompensasi* dan Motivasi kerja karyawan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan dunia yang semakin global dan ketat perusahaan dituntut untuk mengelola usahanya dengan baik dalam kondisi mantap dan setabil, sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan membutuhkan beberapa Sumber Daya dalam menjalankan dan mengelola usahanya, salah satu Sumber Daya yang mempunyai peran penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), yang di dalam perusahaan disebut sebagai karyawan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Karyawan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam bentuk komitmen, kemampuan, kinerja, dan loyalitas, yang membantu perusahaan menjalankan dan mengelola usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan tentu didorong dengan adanya Sumber Daya Manusia, yaitu karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang baik pula. Kinerja yang baik dari karyawan akan mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan.

Atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan seperti: kemampuan, komitmen, waktu, loyalitas, maka sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan imbalan atas kontribusi yang diberikan. Perusahaan menyebut imbalan sebagai kompensasi.

Arti kompensasi menurut John M. Ivancevich (2001 : 286), "*Compensation is the human resource management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks*". Berdasarkan pada pengertian tersebut kompensasi adalah fungsi dari manajemen Sumber Daya Manusia yang menjelaskan segala bentuk imbalan yang diterima individu (karyawan) sebagai pertukaran atas kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan atau organisasi.

Kompensasi yang di berikan perusahaan dilakukan untuk menarik karyawan bekerja untuk perusahaan dan mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik bagi perusahaan. Kompensasi adalah factor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Motivasi kerja dari karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu alat atau sarana yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi menurut John M. Ivancevich (2001 : 298), "*Motivation is the set of attitudes and values that predisposes a person to act in a specific, goal directed manner*". Berdasarkan pada pengertian, motivasi tersebut, motivasi adalah sekumpulan perilaku dan nilai yang mendorong seseorang untuk bertindak mencapai suatu tujuan.

Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu bentuk fungsi Sumber Daya Manusia yang cukup rumit dan kompleks, tetapi juga merupakan salah satu fungsi yang sangat penting bagi karyawan. Pemberian kompensasi memotivasi kerja karyawan dan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri, seperti yang disebutkan oleh Edwin Flippo dalam bukunya “manajemen personalia” terjemahan Moh.Masud, sebagai berikut :

“Sepanjang menyangkut organisasi program-program kompensasi karyawan dilakukan untuk melakukan 3 hal yaitu :

1. Menarik karyawan yang cukup kedalam organisasi atau perusahaan.
2. Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul.
3. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Dari 3 hal diatas, salah satunya terdapat uraian yang menyebutkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan dirancang untuk dapat memotivasi karyawan.

Bila perusahaan ingin berhasil memotivasi karyawannya maka pihak perusahaan perlu untuk merencanakan, menyusun, dan mengatur pemberian kompensasi kepada karyawan sesuai dengan fungsi, tugas, tanggung jawab, dan prestasi kerja dari masing-masing karyawan yang disesuaikan juga dengan kemampuan perusahaan. Selain itu, sistem pemberian kompensasi tersebut harus dilakukan secara adil dan layak.

Pemberian kompensasi yang kurang tepat dapat menyebabkan hal yang kurang baik bagi perusahaan dan juga bagi karyawan, seperti menurunnya gairah

kerja, karyawan tidak termotivasi, kepuasan kerja menurun serta dapat menyebabkan kemangkiran kerja yang tinggi. Apabila hal-hal tersebut tidak segera ditangani oleh perusahaan, maka akan mengganggu produktifitas perusahaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya merupakan suatu bentuk perhatian perusahaan terhadap Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, yang dilakukan untuk mempertahankan dan mengembangkan Sumber Daya Manusia tersebut. Oleh karena itu kompensasi harus dapat memberi kegunaan bagi pihak perusahaan dan pihak karyawan. Bagi pihak karyawan kompensasi digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sedang bagi perusahaan kompensasi yang diberikan tidak boleh berlebihan dan sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan perusahaan.

Dari penelitian diatas maka penulis akan meneliti lebih lanjut mengenai pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Perusahaan yang diteliti dalam hal ini adalah PT Agis Electronic yaitu suatu perusahaan yang bergerak dibidang electronic trading, mencakup kebutuhan konsumen baik secara personal maupun corporate (general). Perusahaan ini memiliki Visi dan Misi untuk menjadi perusahaan yang tangguh, kuat dan profesional serta terpercaya. Visi dan misi dari perusahaan ini tentu harus didukung dengan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas. Sumber daya manusia dalam hal ini merupakan asset perusahaan yang paling penting. Atas kinerja dan loyalitas yang telah para karyawan berikan kepada PT Agis Electronic, maka karyawan memperoleh imbalan berupa kompensasi. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Agis Electronic akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini tentu akan

memberi dampak positif bagi kinerja dari perusahaan, dapat membantu perusahaan dalam menjalankan usahanya dan membantu perusahaan dalam pencapaian visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan semua hal yang telah dijelaskan diatas mendorong penulis untuk meneliti lebih lanjut pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dengan judul **"Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Agis Electronic"**

1.2 Perumusan Masalah

Kompensasi merupakan masalah penting bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri, karena kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang kemudian akan berakibat pada hasil yang dicapai oleh karyawan dan perusahaan itu sendiri. Selain itu, Kompensasi pada dasarnya merupakan imbalan jasa yang diberikan secara teratur dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi tenaga dan pikirannya dengan maksud supaya karyawan termotivasi untuk bekerja dan berprestasi.

Berdasarkan uraian diatas, dalam penelitian ini penulis mencoba merumuskan permasalahannya sebagai berikut, yaitu :

"apakah pelaksanaan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Agis Electronic"

1.3 Pembatasan Masalah

Agar ruang lingkup penelitian tidak terlalu luas, maka perlu diberi batasan-batasan tertentu yang sesuai dengan permasalahan. Batasan-batasan tersebut adalah dengan membahas mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agis Electronic. Dan sample penelitian pada bagian *Head office* yakni pada bagian Sumber Daya Manusia, *servis*.

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mempunyai maksud untuk :

1. Mengetahui bentuk-bentuk kompensasi apa saja yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya secara layak dan pantas pada perusahaan (PT. Agis Electronic) yang diteliti oleh penulis.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan tentang pelaksanaan pemberian kompensasi pada PT. Agis Electronic dan mengetahui serta memahami pengaruh dari kompensasi tersebut terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penulis berharap dengan adanya penulisan studi ini pihak perusahaan sebagai pemberi informasi dapat memperoleh manfaat dan penelitian ini yang dapat di jadikan panduan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan penulisan ini dapat memberikan masukan dan gambaran yang berarti bagi mahasiswa lain yang melakukan studi mengenai Sumber Daya Manusia, juga pihak-pihak lain yang berminat terhadap masalah Sumber Daya Manusia yang di teliti.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan, yang dapat menunjang organisasi mencapai keberhasilan, yang dapat menunjang organisasi melalui karya-karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsure lainnya seperti bahan, modal, mesin, dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Salah satu hal yang menyebabkan pentingnya Sumber Daya Manusia adalah bagaimanapun tingginya suatu teknologi dan berbagai sistem komputer yang diperlukan dalam operasional proses pengolahan namun faktor manusia tetap merupakan unsur penting dalam pengoperasian teknologi tersebut. Tidak satupun dari teknik atau metode manajemen akan efektif tanpa ada unsure manusia yang mengatur dan dilaksanakan oleh tenaga kerja yang terampil.

T. Hani (2003 : 5) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai, baik untuk tujuan-tujuan organisasi atau individu”.

Mutiara S. (2002 : 5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

”Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas suatu perencanaan, pengoprasian, pemimpin, dan pengadilan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi jabatan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan”.

Menurut flippo (2000 : 5) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

”Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu organisasi dan masarakat”.

Adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur secara efektif mungkin agar dapat diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Fungsi Manajerial

Menurut Edwin B Flippo dan Husein umam terdiri dari :

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti menentukan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan yaitu dengan merancang struktur organisasi hubungan antar pekerja, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan (*Directing*)

Untuk melaksanakan perencanaan yang telah dibuat oleh suatu organisasi harus diberikan pengarahan agar karyawan dapat bekerja sama secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian/Pengawasan (*Controlling*)

Pengendalian/pengawasan adalah fungsi manajemen yang mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali pengawasan hubungan dengan pengaturan berbagai kegiatan agar sesuai dengan rencana yang dirumuskan dengan dasar analisa berbagai tujuan perusahaan yang fundamental.

2.2.2 Fungsi operasional

Menurut Edwin B. Flippo dan Husein Umar terdiri atas :

a. Pengadaan tenaga kerja

Fungsi ini berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi.

b. Pengembangan (Development)

Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Kompensasi (compensation)

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka kepada tujuan organisasi.

d. Integrasi (Integration)

Integrasi merupakan usaha menghasilkan suatu rekonsiliasi atau kecocokan yang layak atas kepentingan perorangan atau individu, masyarakat dan organisasi.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan merupakan usaha untuk mengabdikan keadaan dimana terpeliharanya kemauan para karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan, kesehatan, keadaan jasmani dan keselamatan kerja karyawannya juga harus dipelihara.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu proses untuk memutuskan hubungan kerja dan mengembalikan karyawan kepada masyarakat.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Manajemen perusahaan menggunakan kompensasi sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja para karyawannya.

Banyak definisi dan pengertian tentang kompensasi baik umum maupun khusus. Berikut ini dapat kita lihat definisi kompensasi menurut beberapa ahli, yang dapat cukup untuk mewakili pengertian dan definisi mengenai kompensasi yang ada antara lain sebagai berikut :

- a. Menurut Hasibuan (2003)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

- b. Menurut Ivancevich (2001 : .286)

Compensation is the human resource management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks.

- c. Menurut T. Hani Handoko (2003 : 245)

Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

d. Menurut Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert

Compensation is the set of reward that organization provide to individuals in return for their willingness to perform various jobs and tasks within the organization.

Dari definisi yang telah disebutkan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk pemberian imbalan atas hasil kerja dan upaya karyawan yang telah dilakukan didalam perusahaan.

2.3.2 Fungsi Pemberian Kompensasi

3 Adapun pemberian kompensasi menurut Menurut Hasibuan (2003 : 117) yaitu:

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang memiliki prestasi yang baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, karyawan memiliki kecenderungan untuk berpindah dari tempat kerja yang memberi kompensasi yang tinggi dengan menunjukan prestasi kerja yang lebih baik.

b. Penggunaan Sumber Daya Manusia secara lebih efisien dan efektif.

Pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi atau perusahaan mengharapkan agar karyawan menggunakan kemampuan dan tenaganya seefisien dan seefektif mungkin. Dengan tenaga dan kemampuan karyawan yang efisien dan efektif, perusahaan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Dalam hal ini produktivitas karyawan sangat menentukan.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dengan sistem pemberian kompensasi diharapkan pula dapat membantu stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

3.3.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan-tujuan dari pemberian kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 137-138) dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Ikatan Kerjasama

Dengan kompensasi, maka terjalin ikatan kerja sama antara majikan (perusahaan) dengan karyawan. Dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha mempunyai kewajiban untuk membayar kompensasi kepada karyawan sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, dan egoistiknya. Dengan

terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut diharapkan karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Pemberian kompensasi yang besar akan mempermudah perusahaan untuk memperoleh karyawan dengan kualifikasi yang baik dan sesuai.

d. Motivasi

Jika balas jasa atau kompensasi yang diberikan cukup besar maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan.

e. Stabilitas Karyawan

Sistem kompensasi yang baik dapat menjamin stabilitas karyawan. Dalam hal ini pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *turn over* karyawan perusahaan.

f. Disiplin

Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar perusahaan mengharapkan disiplin karyawan semakin baik. Karyawan menjadi lebih sadar menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

g. Pengaruh Serikat Pekerja

Sistem pemberian kompensasi yang baik dapat menghindarkan permasalahan dengan serikat pekerja. Pengaruh serikat pekerja dapat dihindarkan dan perusahaan dapat berkonsentrasi dalam bekerja.

h. Pengaruh Pemerintah

Apabila sistem pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku (seperti UMR), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3.3.2 Asas Kompensasi

Tujuan-tujuan dari pemberian kompensasi yang telah dijelaskan diatas dapat dicapai dan memberi kepuasan bagi kedua belah pihak, karyawan dan perusahaan, bila kompensasi ditetapkan atas asas adil dan layak serta memenuhi ketentuan Undang-Undang ketenaga kerjaan yang berlaku.

Dua asas dalam pemberian kompensasi yaitu :

a. Asas keadilan

Dalam pemberian kompensasi, baik itu berupa upah, gaji, bonus atau bentuk-bentuk lainnya, tentu masalah keadilan menjadi suatu hal yang penting. Keadilan yang dimaksud bukan berarti harus sama rata, sama besar, tanpa pandang bulu. Keadilan dalam kompensasi harus dihubungkan dengan perbandingan antara pengorbanan (input) dan penghasilan (output). Semakin besar atau tinggi pengorbanan, semakin tinggi pula penghasilan yang diterima. Pengorbanan (input) yang harus dinilai yaitu pengorbanan (input) yang diperlukan oleh suatu jabatan. "input" dari suatu jabatan ditunjukkan dari persyaratan-persyaratan atau spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang mengaku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi "input", maka "output" semakin tinggi pula. "output" ini ditunjukkan dari upah yang diterima para karyawan, dimana didalamnya

terkandung "rasa keadilan". Dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, yang juga memberi motivasi kerja pada karyawan, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik. Keadilan dalam pengupahan tersebut dengan "Internal Consistency".

b. Asas Kelayakan

Dalam pemberian kompensasi asas kelayakan perlu pula diperhatikan. Pengertian layak yang dimaksudkan yaitu sesuai dengan kebutuhan pokok minimum ataupun "upah minimum" yang sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Selain dengan cara tersebut, dapat pula dilakukan perbandingan dengan pengupahan dengan perusahaan lain, yang dimaksudkan untuk menjaga apa yang disebut "Eksternal Consistency". Bila kompensasi yang diberikan perusahaan lebih rendah dari perusahaan lain dapat menimbulkan kesulitan bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja.

3.3.3 Komponen Kompensasi

Berdasarkan pada buku karangan Robert L. Mathis dan J.H. Jackson (2000 : 119), didalam komponen terukur dari kompensasi terdapat dua jenis umum kompensasi yaitu:

a. Kompensasi langsung (Direct Compensation)

Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberi secara langsung oleh perusahaan atau organisasi atau merupakan imbalan moneter yang diberikan pengusaha.

Kompensasi langsung terdiri atas :

1) Gaji Pokok (*Base Pay*)

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan yang berupa gaji atau upah. Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, harian atau tetap, yang didefinisikan berdasarkan cara pemberian gaji tersebut dan sifat dari pekerjaannya. Gaji harian atau upah dihitung secara langsung sesuai dengan jumlah waktu kerja. Gaji tetap dibayarkan dengan pembayaran yang konsisten dari waktu ke waktu dengan tidak memperhatikan jumlah jam kerja. Dengan gaji tetap akan memberikan status yang lebih tinggi untuk karyawan dibandingkan dengan gaji harian.

2) Gaji Variabel

Gaji variabel adalah kompensasi yang berhubungan langsung dengan pencapaian kerja. Gaji variabel diberikan perusahaan atau organisasi berupa bonus, insentif, dan kepemilikan saham (*stock option*).

b. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan perusahaan yang tidak berhubungan secara langsung dengan pekerjaannya. Kompensasi tidak langsung biasanya terdiri dari tunjangan-tunjangan karyawan. Dengan kompensasi tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan tersebut seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang

pensiun yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda dari keanggotaannya di organisasi.

3.3.4 Metode Kompensasi

Adapun metode kompensasi yang dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 139) yaitu :

a. Metode Tunggal

Metode ini yaitu suatu metode yang dalam penepatan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standardnya.

b. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi dalam hal ini standard gaji pokok yang pasti tidak ada.

3.3.5 Sistem Kompensasi

Beberapa sistem kompensasi yang ada (p.140) yaitu :

a. Sistem Waktu

Pada sistem waktu, pemberian kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan.

b. Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang diberikan ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan oleh pekerja, seperti misalnya per potong, per meter, liter, atau kilogram. Besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Sistem Borongan

Dalam sistem borongan, cara pemberian kompensasi yang berupa upah, gaji, ditetapkan atas dasar volume pekerjaan dan lama pekerjaannya.

3.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kompensasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi penempatan kompensasi menurut kol.

(Susilo Martoyo : 115-116) yaitu :

- a. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan atau kelompok karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan, dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka karyawan dapat merasakan bahwa organisasi atau perusahaan telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai dengan pandangannya.
- b. Dana Organisasi atau Perusahaan

Kekampuan organisasi untuk dapat melaksanakan kompensasi baik yang berupa "financial" maupun "non financial" sangat tergantung pada dana yang dimiliki organisasi untuk keperluan tersebut. Dana yang dapat dihimpun organisasi tentunya disebabkan oleh prestasi kerja yang

ditunjukkan oleh karyawan organisasi tersebut. Prestasi kerja yang baik dari karyawan tentu akan memperbesar keuntungan organisasi. Dengan keuntungan yang semakin besar maka dana yang terhimpun untuk kompensasi tentu semakin besar pula, dan pelaksanaan-pelaksanaan pemberian kompensasi pun akan semakin baik.

c. Serikat Karyawan

Serikat karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat pula mempengaruhi pelaksanaan atau penempatan kompensasi dalam organisasi, sebab suatu serikat karyawan dapat menjadi suatu "simbol kekuatan" karyawan dapat menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen atau pimpinan organisasi.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja karyawan. Sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penempatan kompensasi. Oleh sebab itu, produktivitas kerja karyawan ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi tersebut.

e. Biaya Hidup

Penyesuaian besarnya kompensasi, terutama yang berupa upah atau gaji, dengan biaya hidup karyawan serta keluarga sehari-hari harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi atau perusahaan. Namun

demikian, cukup sulit pula dalam pelaksanaannya, karena biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relative sifatnya, tidak ada ukuran yang pasti seberapa besar "hidup yang layak " itu.

f. Pemerintah

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan atau pimpinan perusahaan, dalam pemberian balas jasa karyawan, jelas berpengaruh terhadap penempatan kompensasi. Karna itu pemerintahlah yang ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja karyawan, baik karyawan pria atau wanita, dewasa ataupun anak-anak pada batas umur tertentu.

3.3.7 Tantangan Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dalam penentuan kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan. Dengan tantangan-tantangan yang ada ini maka perusahaan dapat melakukan penyesuaian-penyesuaian lebih lanjut terhadap kebijaksanaan kompensasi perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko (2003 : 158) tantangan tersebut adalah :

a. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi dari pada yang ditunjukan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar.

b. Serikat Karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan

serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penempatan tingkat upah mereka.

c. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidupnya bertumbuh. Tanpa hal ini perusahaan tidak akan lagi bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawan melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila hal ini terjadi karena kelangkaan atau karena kekuatan serikat, perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk meningkatkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

d. Kesiediaan untuk Membayar

Bukan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa suatu perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

e. Kemampuan untuk Membayar

Tanpa memperhatikan faktor lainnya, dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan membayar perusahaan. Kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dari laba

yang diraih, dimana hal ini dipengaruhi oleh produktifitas karyawan yang tercermin dalam biaya tenaga kerja.

f. Berbagi Kebijakan Pengupahan dan Pengajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan- kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan pengajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada para karyawan anggota serikat pekerja maupun karyawan yang bukan anggota serikat. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (premium) diatas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

g. Kendala-Kendala Pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal dari pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi perusahaan. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari pemerintah.

2.3.10 Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap sering disebut sebagai "*Fringe benefits*". Maksud pokok dari pemberian atau penyediaan tipe kompensasi pelengkap adalah untuk mempertahankan karyawan organisasi dalam jangka panjang. Kompensasi pelengkap

ini berbentuk penyediaan paket "*benefits*" dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Meskipun tidak ada bukti bahwa berbagai macam bentuk rencana kompensasi tambahan data berfungsi untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya lebih tinggi, namun program-program penyediaan "*fringe benefits*" menjadi semakin penting bagi organisasi. Kompensasi pelengkap dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori yaitu :

a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-of benefits*)

Bentuk dari time-off benefits ini yaitu meliputi istirahat One-the-job, hari-hari sakit, liburan dan cuti, serta alasan-alasan lain seperti kehamilan, kecelakaan dan lain-lain.

b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

Bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum diperhatikan perusahaan adalah asuransi. Program asuransi ini bisa berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan. Selain asuransi, bentuk benefits seperti ini juga mencakup 1) jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu dalam satu periode, 2) rencana-rencana pensiun, 3) tunjangan hari tua, 4) unjangan pengobatan, 5) pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit karyawan.

c. Program-program pelayanan karyawan (*fasilitatif*)

Program layanan fasilitatif yang diberikan perusahaan ini bermaksud untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus. Program-

program pelayanan perusahaan dapat berupa : program-program rekreasi, cafetaria, perumahan, beasiswa pendidikan, fasilitas pembelian, konseling finansial dan legal, dan pelayanan lainnya.

d. Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal

Masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja dalam arti perlindungan terhadap bahaya-bahaya yang mengancam kehidupan. Peraturan-peraturan pemerintah lainnya mungkin mencakup pemberian kompensasi bagi karyawan yang menderita cacat karena kecelakaan ditempat kerja, pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja, dan perawatan kesehatan secara periodik.

2.3.11 Keamanan dan Kesehatan Karyawan

Bidang manajemen yang semakin penting adalah pemeliharaan kesehatan dan keamanan masyarakat. Hal ini penting diperhatikan perusahaan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih aman dan lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi.

Program keamanan dan kesehatan karyawan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk :

1. Membuat kondisi kerja aman, misalnya dengan membeli atau mempergunakan mesin-mesin yang dilengkapi alat-alat pengaman, atau mempergunakan peralatan-peralatan yang baik.
2. Melakukan kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktek-praktek manusia yang tidak aman.
3. Menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan lain-lain.

3.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Meskipun demikian, motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan.

Adapun beberapa pengertian motivasi dari beberapa ahli yaitu :

Menurut Robert L. Mathis dan H. Jackson (2001 : 89) Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan

Menurut Hadari Nawawi (2005 : 351) motivasi berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan.

Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006 : 281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

erdasarkan pada beberapa definisi mengenai motivasi yang telah dijelaskan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah hasrat yang dimiliki seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan untuk mencapai dan mewujudkan tujuannya.

2.4.2 Teori Motivasi

Menurut Hadari Nawawi (2005 : 352) teori motivasi yang berhubungan dengan pemuasan kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

a. Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow dalam teorinya mengemukakan tingkatan atau hierar kebutuhan, yang beda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi rediri dari :

- 1) Kebutuhan fisiologis, seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat kerja yang digunakan.
- 3) Kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai (sosial), seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas social, dan

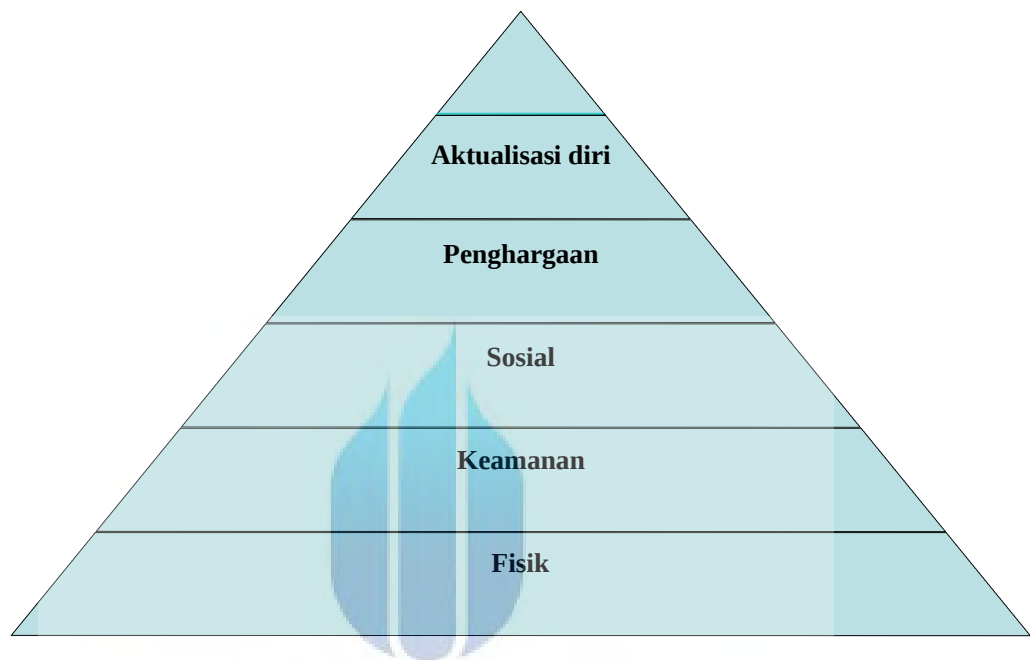
kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

- 4) Kebebasan akan pengakuan diri, seperti pemberian penghargaan dan mengakui hasil karya individu.
- 5) Kebutuhan dan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.

Asumsi sering dibuat dengan menggunakan hierarki maslow dimana tenaga kerja modern, dengan teknologi meningkatkan kebutuhan dasar masyarakat secara fisiologis, aman, dan memiliki. Untuk itu mereka termotivasi oleh kebutuhan penghargaan diri sendiri, orang lain, dan aktualisasi diri. Konsekuensinya kondisi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan ini dipersentasikan dalam pekerjaan itu sendiri bermakna dan memotivasi.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Gambar 2.4.2 Hierarki kebutuhan Maslow



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*memotifator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh, kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor

pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori maslow.

- 2) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene Factors*). Faktor ini dalam bentuk upah/gaji, hubungan antar pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori maslow.

Dalam implementasinya dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan atau mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerja menjadi tidak efektif. Hanya motivator yang menyebabkan tenaga kerja mengerahkan segala tenaga dan kemudian mendapat produktifitas yang lebih tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer memanfaatkan motivator ini sebagai alat untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja

2.4.3 Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis Motivasi terbagi dua jenis yaitu :

- a. Motivasi Positif (*Intensif Positif*)

Dalam motivasi ini manajer merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi.

- b. Motivasi Negative (*Insentif Negatif*)

Dalam motivasi negatif manajer harus memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman apabila mereka bekerja dibawah standar atau bekerja kurang baik.

2.4.4 Metode Motivasi

Ada dua macam metode motivasi yaitu :

- a. Metode Langsung (*direct Motivation*), adalah motivasi material dan non material yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, setiap pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.
- b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan merasa betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

2.4.5 Proses Motivasi

Adapun proses motivasi yang terjadi didalam perusahaan atau organisasi (p.196) adalah sebagai berikut :

1. Dalam proses motivasi, perlu menetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Kemudian para pegawai dimotivasi ke arah tujuan itu.
2. Penting mengetahui keinginan karyawan dan bawahan dan tidak hanya dilihat dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

3. Harus dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan. Karyawan harus mengetahui apa yang berhubungan dengan dirinya, misalnya perihal adanya insentif.
4. Proses motivasi perlu menyatukan tujuan-tujuan organisasi dan tujuan-tujuan kepentingan karyawan.

Need complex : tujuan organisasi (*proyekt*) adalah material (uang) dan perluasan kegiatan, sedangkan tujuan karyawan (individu) adalah pemenuhan kebutuhan (*income* yang lebih baik). Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan, dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.
5. Sebagai pimpinan, penting untuk memberikan bantuan kepada organisasi dan individu-individu anggotanya. Untuk mencapai tujuan misalnya memberikan bantuan transport kepada salesman.
6. pemimpin harus berusaha membentuk team work yang bisa mencapai tujuan organisasi. Team work ini penting, karena dalam suatu perusahaan, biasanya terdapat banyak bagian.

2.4.6 Tujuan Motivasi

Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 196) mengemukakan bahwa tujuan dari motivasi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan atau organisasi yaitu :

1. Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. Untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai.

3. Untuk meningkatkan disiplin pegawai.
4. Untuk menjaga kestabilan pegawai.
5. Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
6. Untuk meningkatkan prestasi pegawai.
7. Untuk mempertinggi moral pegawai.
8. untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugasnya.
9. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
10. Untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan.
11. Untuk memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan.

Akan tetapi dalam melakukan motivasi terdapat beberapa kesulitan.

Kesulitan-kesulitan dalam motivasi yaitu :

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang tepat sukar, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas untuk memberikan insentif.
- c) Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu pegawai.
- d) Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan tepat.

2.4.7 Asas-Asas Motivasi

Motivasi memiliki beberapa asas. Asas-asas dari motivasi menurut Hasibuan (2003 : 185) yaitu sebagai berikut

1. Asas mengikutsertakan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah jika kepada para bawahan diberikan kesempatan untuk ikut serta berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Jika para bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan ide-ide, rekomendasi-rekomendasi maka mereka merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan tersebut. Dengan demikian kegairahan kerja dapat ditingkatkan.

2. Asas Komunikasi

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat jika bawahan diberi tahu tentang soal-soal yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Pada dasarnya semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal maka semakin banyak pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

3. Asas Pengakuan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil cenderung meningkat jika kepada bawahan diberikan pengakuan atas sumbangannya terhadap hasil-hasil yang dicapai. Bawahan akan bekerja keras dan rajin bila mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Jika kita memberi pujian kepada seseorang yang patut menerimanya maka seakan-akan ditegaskan bahwa kita menganggapnya seorang anggota regu yang penting dan patut dihargai.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Motivasi untuk mencapai hasil-hasil akan bertambah kalau bawahan diberikan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi hasil-hasil itu. Memberikan bawahan wewenang untuk mengambil keputusan-keputusan sendiri berarti melengkapinya dengan kepentingan atas hasil-hasil yang dicapainya.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Para bawahan seperti biasanya akan dapat dimotivasikan untuk mencapai hasil-hasil yang kita inginkan, sejauh kita menaruh minat terhadap hasil-hasil yang mereka inginkan. Asas ini menyatakan bahwa kita akan hanya memperoleh sedikit motivasi bila selalu ditekankan betapa pentingnya bagi orang-orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan kita, tujuan-tujuan dari suatu bagian atau seluruh perusahaan. Bila kita ingin supaya bawahan menaruh minat terhadap tujuan-tujuan kita maka kita harus memberikan suatu perhatian yang kuat dan ikhlas terhadap apa yang hendak mereka capai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

3.1.1 Waktu dan Lokasi Penelitian

PT. Agis Electronic yang digunakan sebagai obyek Penelitian oleh penulis yang beralamat di Menara Kebon Sirih 6th Floor. Jalan Kebon Sirih Kav. 17-19 Jakarta 10340. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Mei sampai Juni.

3.1.2 Sejarah Singkat PT. Agis Electronic Indonesia

PT. Agis Elektronik berdiri pada tanggal 1 Juli 2001. PT. Agis Electronic merupakan gabungan dari PT. ARTHA GRAHA WAHANA, PT. MAHAMERU ANTARNUSA, dan PT. ARTHA CITRA GALLERY. Alasan penggabungan ini terjadi adalah:

1. Antisipasi terhadap globalisasi dan kompetisi yang semakin kuat
2. Ekonomi Indonesia siap menyongsong tahap pemulihan
3. Antisipasi pertumbuhan konsumsi produk elektronika untuk kelangsungan jangka panjang

Informasi Perusahaan:

1981 Berdiri dengan nama PT. Telagamas Pertiwi, dengan bidang usaha produksi sepatu olahraga untuk ekspor.

1995 Perseroan *go public* dan saham tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya.

1997 Juni, Perusahaan berubah nama menjadi PT. Artha Graha Investama Sentral.

1998 November, Perseroan menciptakan logo baru

1999 Juni, Perserosn berubah nama menjadi PT. AGIS Tbk.

Dewan Komisaris PT. Agis Tbk. :

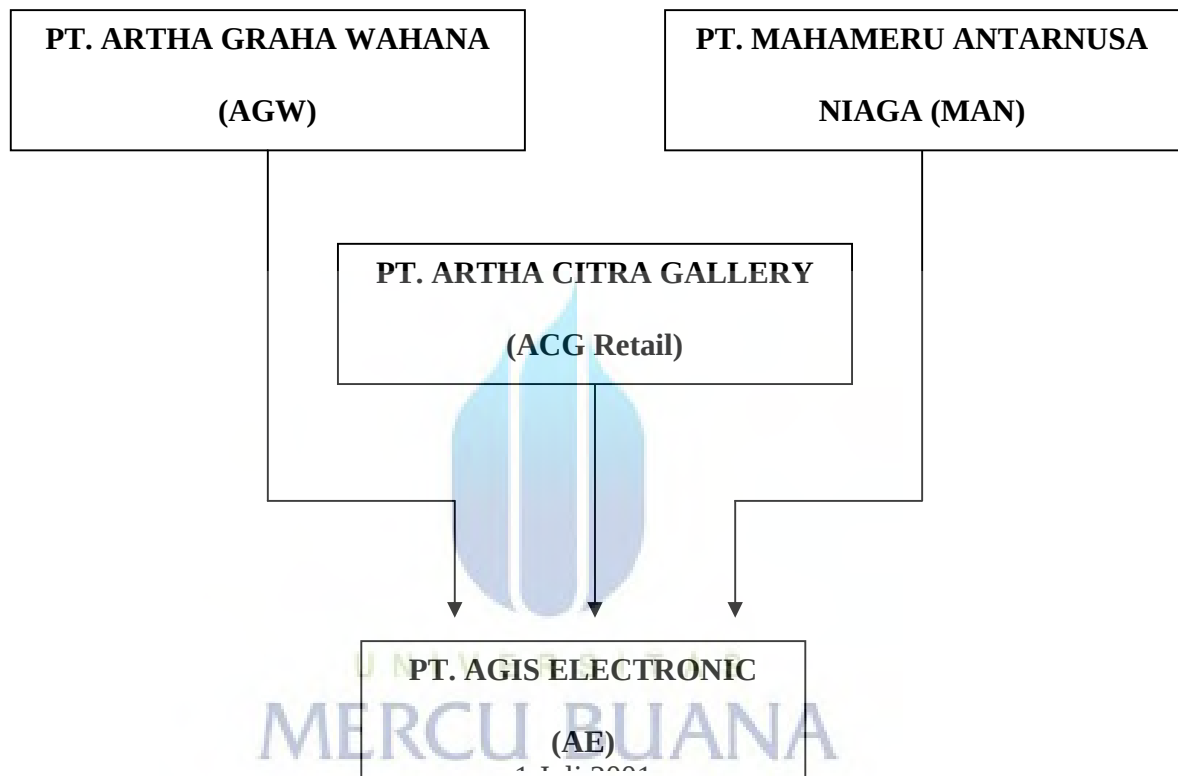
1. Bambang Hary Iswanto Tanoesoedibjo : Komisaris Utama
2. Hary Djaja : Komisaris
3. Stephen Kurniawan Sulistyo : Komisaris
4. Imam Subechi : Komisaris Independen
5. Yohannes Woworunto : Komisaris Independen

Dewan Direksi PT. Agis Tbk. :

1. Bambang Rudijanto Tanoesoedibjo : Direktur Utama
2. Bintoro Tjitrowirjo : Wk. Direktur Utama
3. Antonius Tonbeng : Direktur
4. Oerianto Guyandi : Direktur

Gambar 3.1.1

Bagan Penggabungan PT. Agis Electronic



Agis Electronic adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang electronic trading, mencakup kebutuhan konsumen baik secara personal maupun corporate (general).

Produk-produk yang kami sediakan tidak hanya mementingkan fungsinya saja, tetapi lebih kearah *entertainment* dan *lifestyle* (gaya hidup).

Saat ini Agis Electronic berupaya mewujudkan apa yang dibutuhkan dan disesuaikan dengan kondisi dan gaya hidup masyarakat Indonesia pada saat ini, untuk dapat merealisasikan hal-hal tersebut dibutuhkan kerja keras dan upaya agar dapat

dipercaya oleh konsumen bahwa agis adalah perusahaan yang bergerak pada bidang electronic yang paling effective dan efisien sehingga konsumen mendapat kemudahan untuk berbelanja electronic.

3.1.3 Visi, Misi dan Tujuan PT. Agis Electronic Jakarta.

Dengan salah satu Visinya Agis Electronic menjadikan kepuasan yang menyeluruh untuk pelanggan sebagai acuan utama (one stop service electronic company).

Visi:

1. Perusahaan elektronik modern dengan jaringan / network yang solid.
2. Kepuasan menyeluruh untuk pelanggan menjadi acuan utama.
3. Perusahaan yang bersifat Inovatif.

Misi:

1. Perusahaan elektronik terkemuka secara menyeluruh yaitu: **Wholesales, Retail dan Service.**
2. Menjadikan satu-satunya mitra bisnis perusahaan elektronik yang diperukan semua kalangan.
3. Menjadikan perusahaan elektronik yang memberikan segala kemudahan seperti: service, quality, quantity, inovasion produk, serta harga yang bersaing.
4. Perusahaan elektronika terintegrasi dari hulu ke hilir, yaitu manufacturing, wholeselling, dan retailing. Memberikan kepuasan total kepada konsumen ditingkat prajual dan purna jual.

Go Excellence:

EXCELLENCE disini bisa diartikan bermacam-macam : Terbaik, bermutu. Bekerja yang bermutu (effective & efficient dalam waktu dan biaya, tepat, terarah, teratur, jelas sasaran & tolak ukur) Berusaha keras mencapai nilai "A" dan tidak sekedar puas dengan nilai "B".Berusaha keras menjadi "Market Leader" bukan sekedar "Market Follower".Selalu berkompetisi dengan diri sendiri "Are we better off today than yesterday?" GO Excellence merambah luas dalam aspek bisnis sehari-hari dan selalu menjiwai setiap gerak langkah perusahaan dan karyawannya

Tujuan:

1. Menjadi perusahaan electronic trading terkrmuka sebagai agen tunggal untuk merek-merek international.
2. Menjadi profit center yang sehat dan dapat diandalkan di dalam group Agis Tbk.
3. Menjadi perusahaan elektronika terkemuka dan terintegrasi di Indonesia.
4. Memiliki posisi tawar yang lebih baik terhadap pemasok lokal dan internasional.
5. Memiliki jaringan ritel yang luas dan kuat di seluruh Indonesia melalui kepemilikan sendiri, joint operation, dan franchising.
6. Memiliki jaringan distribusi yang luas dan kuat di pasar tradisional dan modern market di seluruh Indonesia.

7. Menjadi perusahaan trading terkemuka sebagai agen tunggal merek-merek Internasional.
8. Memanfaatkan internasional skill, knowhow, dan jaringan internasional melalui usaha-usaha joint venture.

3.1.4 Aktivitas Bisnis PT. Agis Electronic

Menjadi perusahaan elektronik yang terkemuka adalah misi Agis Electronic, dimana secara menyeluruh aktifitas perusahaan kami adalah *Wholesales, Retail, Service*. Untuk mewujudkan misi tersebut maka jumlah *outlet*, cabang dan *service station* Agis Electronic tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dengan kekuatan outlet, cabang di daerah dan service station, maka Agis Electronic dikenal dengan slogan **“Cara Terbaik Belanja Elektronik”**

Agis Electronic juga dapat menjangkau anda dimana saja, kapan saja bahkan dirumah sekalipun, karena kami juga mempunyai fungsi Direct Selling. Dimana moto Direct Selling adalah *“We Catch You All The Time”* dan jika anda adalah corporate maka Agis Electronic adalah satu-satunya mitra bisnis yang diperlukan oleh semua kalangan. Berbagai kemudahan akan anda dapatkan seperti:

1. Service

Hotline service bebas pulsa 0-800-1-005-005

2. Quantity

Mutu produk yang tidak lagi diragukan

3. Quantity

Pembelian dalam jumlah banyak

4. Inovation Product

Produk-produk dengan teknologi inovasi yang tiada henti dari berbagai jenis dan merk terkemuka

5. Competitive Price

Dengan harga yang cukup bersaing maka kami adalah mitra bisnis yang dapat diandalkan / potensial.

3.2 Struktur Organisasi PT. Agis Electronic Jakarta.

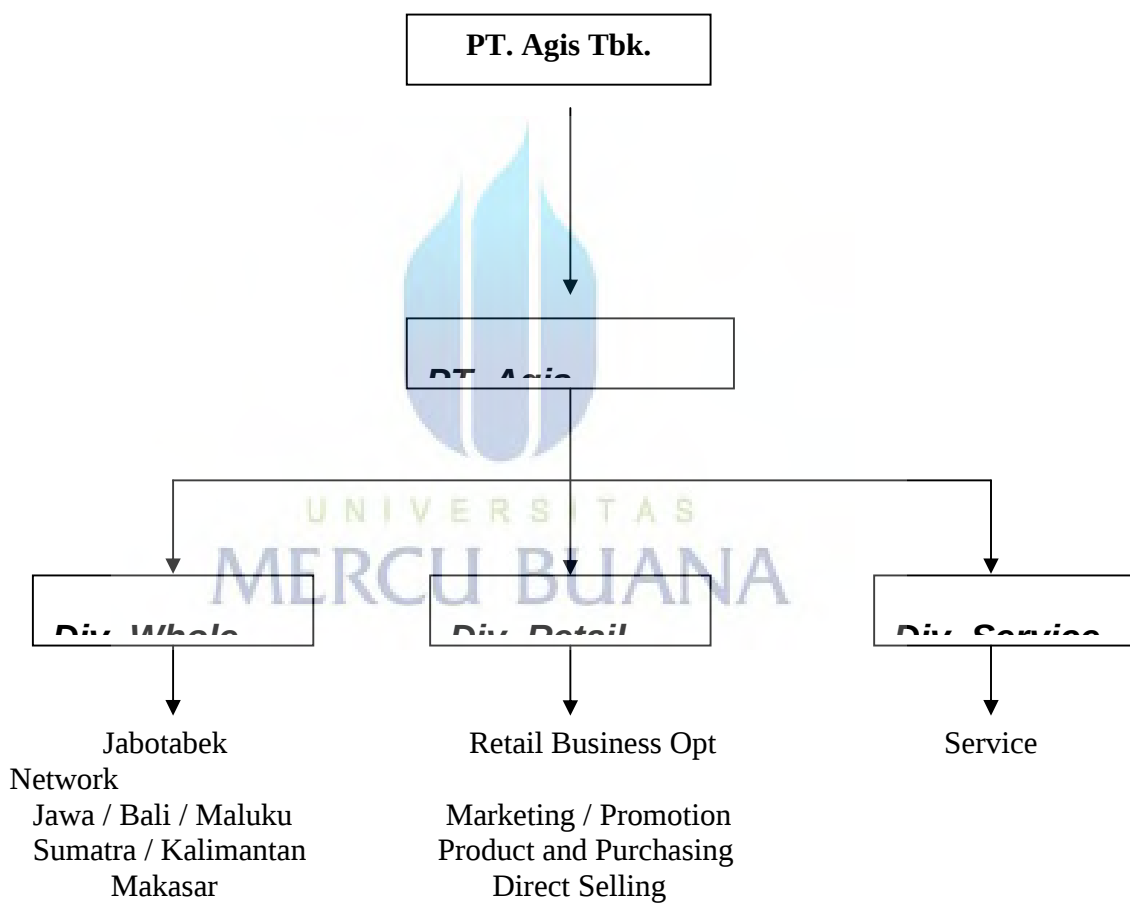
Struktur organisasi adalah wadah atau kerangka kegiatan dari suatu perusahaan yang bekerja menurut fungsinya masing-masing. Agar tidak ada kekacauan dalam melakukan kegiatan maka diperlukan struktur organisasi yang baik.

Dalam struktur organisasi menunjukkan suatu tingkat hierarki dan merupakan suatu sumber informasi dimana didalam struktur tersebut dapat diketahui hubungan antara bagian yang satu dengan bagian lainnya. Hubungan antara atasan dengan bawahan yang digambarkan dengan jelas dan tegas dengan memperhatikan struktur organisasi, maka seseorang akan mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawabnya secara masing-masing. Struktur organisasi dirancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, makin lengkap dan besar fasilitasnya, maka semakin kompleks struktur organisasinya.

PT. Agis Electronic adalah anak perusahaan dari Holding Company PT. Agis Tbk yang secara general bergerak dibidang multimedia, Telekomunikasi, Distribusi,

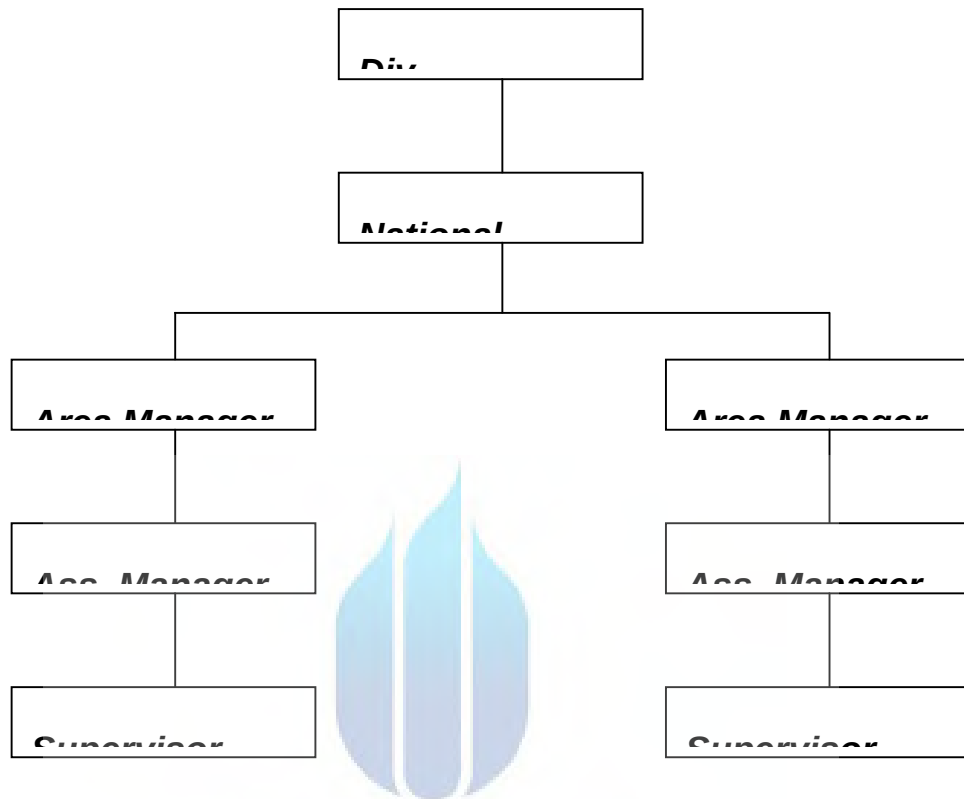
Service dan Trading, sedangkan PT. Agis Electronic sendiri sendiri kegiatan seperti elektronik distributor dan retail.

Gambar 3.2
Struktur organisasi PT. Agis Tbk.



Gambar 3.2.1

Struktur Organisasi Div. Wholesales

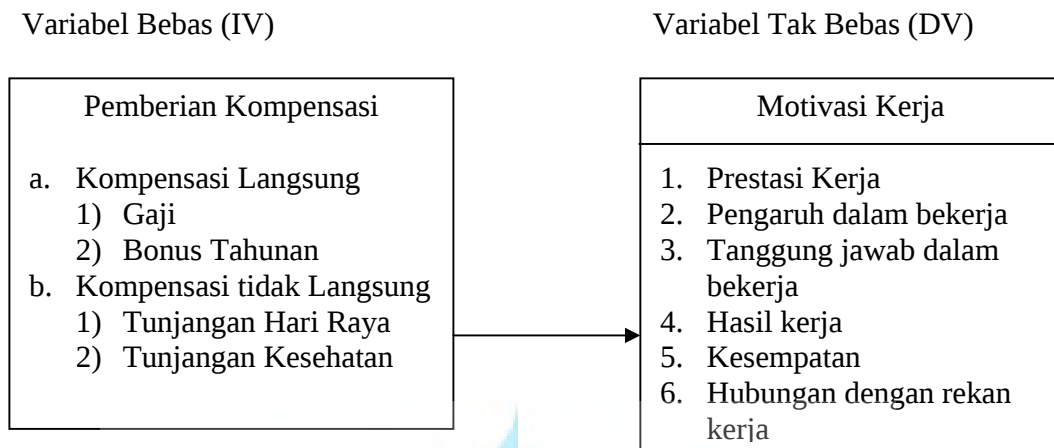


3.3 Desain Penelitian

Bertitik tolak dari prinsip yang mengatakan bahwa sesuatu yang dipengaruhi berfungsi sebagai variable dependen atau terikat, oleh karena itu didalam penulisan skripsi ini yang berfungsi sebagai variable dependen adalah motivasi kerja dari para karyawan. Variable lain yang mempengaruhi yang berfungsi sebagai variable independent atau variable bebas yaitu kompensasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka desain penelitian skripsi ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.4 Model Penelitian



Setiap orang memiliki alasan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan. Seseorang bekerja untuk dapat mengaktualisasikan diri, untuk dapat memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya, untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dan untuk dapat bersosialisasi.

Penghargaan yang diperoleh seseorang berupa pemberian kompensasi. Dimana bila seseorang karyawan bekerja dengan baik dan perusahaan akan menghargainya dengan memberi kompensasi. Dengan demikian maka karyawan akan merasa dihargai hasil kerjanya.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu variable independent (variabel X) dan variable dependen (variabel Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variable

independent atau variable X yaitu Persepsi Karyawan tentang kompensasi, dan variable dependen atau variabel Y yaitu motivasi kerja.

Definisi dari operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabelvariabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur.

3.4.1 Definisi Operasional Persepsi tentang Kompensasi

Menurut Kotler and Armstrong (1997), "Persepsi adalah proses yang dilalui orang dalam memilih, mengorganisasikan dan menginterpretasikan informasi guna membentuk gambaran yang berarti mengenai dunia".

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Dalam penelitian ini, bagian dari kompensasi yang difokuskan adalah :

a. Kompensasi Langsung (Mathis & Jackson, 2000)

Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberi secara langsung oleh perusahaan atau organisasi atau merupakan imbalan moneter yang diberikan pengusaha. Kompensasi langsung yang diberikan oleh perusahaan biasanya berupa gaji baik gaji pokok ataupun gaji variabel, selain itu kompensasi langsung juga dapat berupa bonus dan juga insentif.

Dalam penelitian ini bentuk kompensasi langsung yang akan diteliti yaitu :

1) Gaji

Gaji merupakan kompensasi langsung yang diterima langsung oleh karyawan setiap bulan.

2) Bonus Tahunan

Bonus tahunan merupakan bentuk dari kompensasi langsung yang diterima karyawan setiap tahunnya. Bonus tahunan dibagi oleh perusahaan atas keuntungan yang diterimanya. Besarnya bonus tahunan yang diterima oleh karyawan disesuaikan dengan jabatan atau golongannya.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan perusahaan yang tidak berhubungan secara langsung dengan pekerjaannya.

Kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan yang menjadi tempat penelitian ini yaitu :

1) Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan hari raya diterima oleh karyawan pada hari raya besar keagamaan, umumnya perusahaan memberikan THR pada hari raya besar seperti Idul Fitri (lebaran) atau pada hari raya Natal.

2) Tunjangan Kesehatan

Tunjangan kesehatan merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan untuk menjamin kesehatan baik karyawan itu sendiri ataupun anggota keluarga. Tunjangan kesehatan baru akan diberikan

apabila karyawan atau anggota keluarga yang ditanggung oleh perusahaan mengalami sakit.

3.4.2 Definisi Oprasional Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (Manajemen Sumber Daya Manusia, 1995, hal.158), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indicator-indikator dari motivasi kerja karyawan yaitu :

a. Prestasi kerja

Prestasi kerja maksudnya yaitu usaha dari karyawan untuk memenuhi standard kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan berusaha untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan berusaha untuk mencapai target yang telah ditentukan. Bila pekerjaannya belum selesai maka karyawan dapat melakukan over time atau bekerja lembur.

b. Pengaruh dalam bekerja

Pengaruh dalam bekerja yaitu bagaimana karyawan tersebut dapat mempengaruhi orang lain dalam perusahaan, baik atasan ataupun rekan kerja, melalui sikap, prilaku, dan tindakan yang dilakukannya. Misalnya dengan sering memberikan ide-ide baru atau saran, menjadi contoh dan teladan bagi karyawan lain.

c. Tanggung jawab dalam bekerja

Tanggung jawab seseorang dalam bekerja dapat dilihat melalui usaha karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

d. Hasil kerja

Karyawan yang hasil kerjanya baik selalu ingin bekerja untuk hasil yang lebih baik lagi artinya bahwa karyawan tersebut termotivasi untuk mencapai prestasi.

e. Kesempatan

Kesempatan dalam hal ini yaitu peluang untuk mengembangkan kemampuan diri karyawan sendiri dan orang lain yang bekerja sama dengan karyawan tersebut, serta peluang untuk menerima suatu tanggung jawab dalam bekerja. Kesempatan ini kemudian dapat mendorong karyawan untuk memperoleh promosi.

f. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan sekerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Dengan hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan tentu akan menciptakan suatu lingkungan dan kondisi kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja dengan baik.

3.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Berdasarkan data-data yang telah disebutkan maka penulis dalam penelitiannya ingin menguji tentang pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan jawaban sementara atas hasil penelitian ini, penulis membuat suatu hipotesis yang nantinya akan diuji kebenarannya dan akan dilihat penjabarannya dalam bab analisis dan pembahasan.

Adapun hipotesis yang dimaksudkan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ Tidak ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Agis Electronic.

$H_a : \beta > 0$ Ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Agis Electronic.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Penelitian

penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara cermat karakteristik dari fakta-fakta (individu, kelompok, atau keadaan), dan untuk menentukan frekuensi sesuatu yang terjadi. Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan deskripsi yang seteliti mungkin tentang suatu permasalahan atau keadaan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menggambarkan dan menunjukan pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

3.6.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Menurut Rianto Adi (Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, 2004, hal.57), dilihat dari cara memperolehnya data dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah ada dalam bentuk jadi seperti data dalam dokumen dan publikasi.

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1) Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara mengadakan penelitian langsung pada perusahaan yang menjadi objek riset, yaitu PT. Agis Electronic, dalam bentuk wawancara langsung, kuesioner, dan observasi, sehingga data yang diperoleh dapat diyakini kebenarannya.

2) Data Sekunder

Data ini diperoleh dari hasil pengamatan literature, jurnal dan laporan sebelumnya berdasarkan teori yang telah diterima secara umum.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

a. Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data untuk memperoleh berbagai informasi yang berkaitan dengan penelitian melalui sumber yang berupa buku-buku teoritis, catatan perkuliahan maupun sumber tertulis lainnya. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk mendukung analisa penelitian sehingga penulis sesuai dengan teori-teori yang ada yang telah dibukukan sebelumnya.

b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Penelitian lapangan merupakan riset yang dilakukan secara langsung pada Agis Electronic yang dijadikan objek penelitian. Penelitian lapangan dilakukan agar penulis dapat mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikemukakan yang kemudian dianalisa.

Penelitian ini dilakukan dengan cara :

1) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan berbagai pertanyaan secara langsung kepada responden. Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan mengajukan

pertanyaan-pertanyaan kepada manajer divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Agis Electronic.

2) Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden yaitu karyawan PT. Agis Electronic, yang telah disusun secara sistematis kepada responden. Kuesioner kompensasi yang dipakai disusun oleh penulis sendiri berdasarkan data yang diperoleh penulis dari PT. Agis Electronic. Sedangkan untuk kuesioner baku yang dikembangkan oleh parrek, undai dalam buku karangan Fuad Ma'ud.

Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis berupa kuesioner yang berisi berbagai pertanyaan yang berhubungan dengan topik penelitian yaitu pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Jenis pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup, dimana responden hanya memilih satu jawaban yang dianggap paling tepat dari empat pilihan jawaban yang tersedia. Dalam menilai jawaban dari setiap pertanyaan didalam kuesioner, penulis menggunakan model **Skala Likert**. Dalam skala likert, para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka merasa positif atau negative terhadap suatu topik. Setiap jawaban dalam kuesioner diberikan bobot sbb :

- Kuesioner Pemberian Kompensasi

SS	= Sangat Setuju	----	bobotnya = 5
S	= Setuju	----	bobotnya = 4
KS	= Kurang Setuju	----	bobotnya = 3
TS	= Tidak Setuju	----	bobotnya = 2
STS	=Sangat tidak setuju	----	bobotnya = 1

- Kuesioner Motivasi Kerja

SL	= Selalu	----	bobotnya = 5
SR	= Sering	----	bobotnya = 4
KK	= Biasa saja	----	bobotnya = 3
TS	= kadang - kadang	----	bobotnya = 2
STS	= Tidak pernah	----	bobotnya = 1

Secara keseluruhan kuesioner disebarkan dan diisi oleh responden yang telah ditetapkan. Hasil dari kuesioner tersebut kemudian akan dianalisis sehingga dapat dilihat bagaimana persepsi karyawan tentang pemberian kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Agis Electronic.

3.7.1 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut J. Supranto (2001, : 42), " populasi atau universe ialah kumpulan lengkap dari seluruh elemen sejenis yang bisa dibedakan (distinguishable) yang menjadi objek penyelidikan". Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Agis Electronic *Head office* yang berjumlah 243 orang.

b. Sampel

Dalam penelitian ini, sample yang digunakan berjumlah 30 orang responden karyawan PT. Agis Electronic *Head office* yakni pada bagian Sumber Daya Manusia, *servis*. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah Convenience Sampling. Penulis mengambil jumlah responden sebagai sample sebanyak 30 orang karena penulis melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan distribusi t, dimana menurut J. Supranto (Statistik Teori dan Aplikasi, jilid 2, 1990, hal. 121) jumlah ukuran sampel kecil yang layak untuk distribusi t ini adalah sebesar $n < 100$ atau bahkan seringkali $n \leq 30$.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner akan dianalisis dengan menghubungkannya dengan teori yang mendukung. Hasil jawaban dari kuesioner akan diolah dengan bantuan analisis table. Kemudian, untuk menganalisa pengaruh pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agis Electronic digunakan analisis kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan perhitungan statistic.

a. Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Motivasi kerja karyawan PT. Agis Electronic.

X = Kompensasi

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

b. Koefisien Kolerasi

$$r_{xy} = \frac{n.(\sum xy) - (\sum x).(\sum y)}{\sqrt{\{n. \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \sqrt{\{n. \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = besarnya koefisien korelasi

n = jumlah sample

x = kompensasi

y = motivasi kerja karyawan

c. Uji Hipotesis

untuk membuktikan bahwa hipotesis yang sudah dibuat terlebih dahulu, maka dilakukan uji "t", dan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_0 = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai sebenarnya yang diperoleh jika seluruh obyek diteliti satu per satu.

r = besarnya koefisien korelasi.

n = jumlah sampel

pada uji statistik ini, penulis menggunakan tingkat signifikansi

$\alpha = 5\%$. kriteria keputusan H_0 sebagai berikut :

- $t_0 > t_{\alpha/2 ; (n-2)}$ maka H_0 ditolak
- $t_0 < t_{\alpha/2 ; (n-2)}$ maka H_0 diterima

Berdasarkan pada hal tersebut, seperti yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesa sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$: Tidak ada pengaruh persepsi karyawan tentang kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

$H_a : \beta > 0$: Ada pengaruh persepsi karyawan tentang kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

BAB 1V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

Pada sub bab ini penulis akan mencoba untuk menganalisa data yang telah diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diolah. Kuesioner dibagikan kepada 30 responden, laki-laki dan perempuan, karyawan PT. Agis Elektronik secara acak. Dari 30 kuesioner yang dibagikan, semua kuesioner tersebut kembali.

Table berikut ini adalah table frekwensi yang memuat jawaban responden secara keseluruhan dari kuesioner yang telah disebar berdasarkan pernyataan mengenai motivasi kerja karyawan.

a. Data Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden, maka responden harus mengisi data reponden. Data responden memuat data-data mengenai jenis kelamin, status, umur, masa kerja, pendidikan terakhir, dan pendapatan perbulan.

Adapun jawaban mengenai data responden tersebut dapat dilihat pada 4.1 sampai dengan tabel 4.6 berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-Laki	21	70%
Perempuan	9	30%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian Penulis

Dari tabel 4.1 terlihat bahwa di PT. Agis Electronic terdapat lebih banyak responden laki-laki, yaitu sebanyak 21 responden (70%) dan 9 responden perempuan (30%) dari 30 responden yang ada. Berdasarkan pada hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa PT Agis Electronic lebih banyak memperkerjakan laki-laki daripada perempuan.

2. Status

Tabel 4.2 Status

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Belum Menikah	2	7%
Menikah	28	93%
Duda/Janda	0	0%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Penelitian Penulis

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 2 responden (7%) yang berstatus belum menikah, sedangkan 28 responden (93%) berstatus menikah dan tidak ada responden (0%) yang berstatus duda atau janda. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai PT. Agis Electronic berstatus menikah.

3. Umur

Tabel 4.3 Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 25 tahun	0	0
26 – 35 tahun	9	30
36 – 50 tahun	15	50
50 tahun ke atas	6	20
Total	30	100

Sumber: Hasil Penelitian Penulis

Dari tabel 4.3 dapat dilihat tidak ada responden yang berumur dibawah 25 tahun (0%), 10 responden (33,33%) berumur 26 – 35 tahun, 14 responden (46,67%) berumur 36 – 50 tahun, dan sisanya (20%) berumur 50 tahun ke atas. Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT. Agis Electronic berumur antara 26 – 50 tahun.

4. Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< dari 5 tahun	6	20
5 – 10 tahun	8	26,7
11 – 15 tahun	2	6,7
16 – 20 tahun	3	10
> 20 tahun	11	36.7
Total	30	100

Sumber : Hasil Penelitian Penulis

Dari tabel 4.4 dapat dilihat terdapat 6 responden (20%) yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 8 responden (26,67%) memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, 2 responden (6,67%) memiliki masa kerja 11-15 tahun, 3 responden (10%) yang telah bekerja selama 16–20 tahun, dan sisanya (36,66%) telah bekerja selama lebih dari 20 tahun.

Berdasarkan pada data tersebut maka dapat diketahui bahwa karyawan PT. Agis Electronic yang menjadi responden kuesioner ini kebanyakan telah memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun.

5. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SLTP	0	0
SLTA	5	16.7
D3	3	10
S1	17	56.7
S2	5	16.7
Total	30	100

Sumber : Hasil Penelitian Penulis

Dari table 4.5 terlihat tidak ada responden yang memiliki pendidikan terakhir SLTP, (0%), 5 responden (16,67%) yang berpendidikan SLTA, 3 responden (10%) yang berpendidikan D3, 17 responden (56,66%) yang berpendidikan S1, dan sisanya (16,67%) berpendidikan S2. perhitungan ini menunjukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Agis Electronic memiliki pendidikan terakhir sarjana satu (S1).

6. Gaji per bulan

Tabel 4.6 Gaji per Bulan

Gaji Per Bulan	Frekuensi	Persentase (%)
< dari Rp. 2 juta	12	40
> Rp. 2 juta – Rp. 4 juta	12	40
> Rp. 4 juta – Rp. 8 juta	6	20
> Rp. 8 juta	0	0
Total	30	100

Sumber : Hasil Penelitian Penulisan

Tabel 4.6 diatas menunjukan 12 responden (40%) yang memiliki gaji per bulan kurang dari Rp. 2 juta, 12 responden (40%) yang memiliki gaji per bulan > Rp. 2 juta – Rp. 4 juta, 6 responden (20%) memiliki gaji per bulan > Rp. 4 juta – Rp. 8 juta. Tidak ada responden yang memiliki gaji per bulan > Rp. 8 juta.

Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai kompensasi yang diterima dan motivasi kerja karyawan PT Agis, maka responden diberikan pertanyaan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja. Hasil jawaban dari responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk persentase, seperti yang telah digambarkan pada tabel berikut ini :

4.2 Analisa Pelaksanaan Kompensasi Karyawan

Kompensasi

Table 4.7

1. Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan jabatan yang saya duduki.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
	tidak setuju	8	26.7	26.7	40.0
	setuju	5	16.7	16.7	56.7
	sangat setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.7 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 responden (43.3%), menyatakan setuju 5 responden (16.7%), menyatakan tidak setuju 8 responden (26.7%). Dan menyatakan sangat tidak setuju 4 responden (13.3%) Kesimpulan bahwa responden sangat setuju gaji yang diterima karyawan sesuai dengan jabatan yg didudukinya.

Tabel 4.8

2. Gaji yang saya terima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
	tidak setuju	3	10.0	10.0	23.3
	kurang setuju	3	10.0	10.0	33.3
	setuju	7	23.3	23.3	56.7
	sangat setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.8 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 responden (43.3%), menyatakan setuju 7 responden (23.3%), menyatakan kurang setuju 3 responden (10.0%). Menyatakan tidak setuju 3 responden (10.0%) Dan menyatakan sangat tidak setuju 4 responden (13.3%) Kesimpulan bahwa responden sangat setuju gaji yang diterima sat ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 4.9

3. Gaji yang saya terima saat ini sepadan dengan usaha dan tenaga yang saya keluarkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
	tidak setuju	4	13.3	13.3	26.7
	kurang setuju	2	6.7	6.7	33.3
	setuju	8	26.7	26.7	60.0
	sangat setuju	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.9 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 12 responden (40%), menyatakan setuju 8 responden (26.7%), menyatakan kurang setuju 2 responden (6.7%). Menyatakan tidak setuju 4 responden (13.3%) Dan menyatakan sangat tidak setuju 4 responden (13.3%) Kesimpulan bahwa responden sangat setuju gaji yang diterima saat ini sepadan dengan usaha dan tenaga yang dikeluarkan.

Tabel 4.10

4. Gaji yang saya terima saat ini memotivasi saya untuk bekerja dengan baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	10.0	10.0	10.0
	tidak setuju	2	6.7	6.7	16.7
	kurang setuju	2	6.7	6.7	23.3
	setuju	10	33.3	33.3	56.7
	sangat setuju	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.10 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 13 responden (43.3%), menyatakan setuju 10 responden (33.3%), menyatakan kurang setuju 2 responden (6.7%). Menyatakan tidak setuju responden (6.7%) Dan menyatakan sangat tidak setuju 3 responden (10%) Kesimpulan bahwa responden sangat setuju gaji yang diterima saat ini dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Tabel 4.11

5. Bonus tahunan yang diberikan sesuai dengan harapan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	4	13.3	13.3	13.3
	tidak setuju	2	6.7	6.7	20.0
	setuju	5	16.7	16.7	36.7
	sangat setuju	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.11 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 19 responden (63.3%), menyatakan setuju 5 responden (16.7%), menyatakan tidak setuju 2 responden (6.7%). Dan menyatakan sangat tidak setuju 4 responden (13.3%) Kesimpulan bahwa responden sangat setuju bonus tahunan yang diberikan sesuai dengan harapan.

Tabel 4.12

6. Bonus tahunan yang saya terima mendorong saya untuk dapat bekerja lebih baik lagi ditahun mendatang.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	5	16.7	16.7	16.7
	tidak setuju	1	3.3	3.3	20.0
	setuju	8	26.7	26.7	46.7
	sangat setuju	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.12 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 16 responden (53.3%), menyatakan setuju 8 responden (26.7%), menyatakan tidak setuju 1 responden (3.3%). Dan menyatakan sangat tidak setuju 5 responden (16.7%) Kesimpulan bahwa responden sangat setuju bonus tahunan yang diterima mendorong untuk dapat bekerja lebih baik lagi ditahun mendatang.

Table 4.13

7. Besarnya THR yang saya terima sesuai dengan harapan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	20.0	20.0	20.0
kurang setuju	1	3.3	3.3	23.3
setuju	6	20.0	20.0	43.3
sangat setuju	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.13 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 17 responden (56.7%), menyatakan setuju 6 responden (20%), menyatakan kurang setuju 1 responden (3.3%). Dan tidak setuju 6 responden (20%) Kesimpulan bahwa responden sangat setuju besarnya THR yang diterima sesuai dengan harapan.

Tabel 4.14

8. Besarnya THR yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang sesuai pula dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	7	23.3	23.3	23.3
sangat setuju	23	76.7	76.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.14 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 23 responden (76.7%), dan menyatakan setuju 7 responden (23.3%), Kesimpulan bahwa responden sangat setuju besarnya THR yang diterima sesuai dengan peraturan perusahaan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah.

Tabel 4.15

9. Tunjangan kesehatan yang saya terima memenuhi harapan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	tidak setuju	1	3.3	3.3	10.0
	setuju	6	20.0	20.0	30.0
	sangat setuju	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.15 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 21 responden (70%), menyatakan setuju 6 responden (20%), menyatakan tidak setuju 1 responden (3.3%). Dan menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (6.7%) Kesimpulan bahwa responden sangat setuju tunjangan kesehatan yang saya terima memenuhi harapan.

Tabel 4.16

10. Tunjangan kesehatan yang saya terima sepadan dengan tenaga yang saya sumbangkan kepada perusaha

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	tidak setuju	1	3.3	3.3	10.0
	kurang setuju	2	6.7	6.7	16.7
	setuju	11	36.7	36.7	53.3
	sangat setuju	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.16 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 14 responden (46.7%), menyatakan setuju 11 responden (36.7%), menyatakan kurang setuju 2 responden (6.7%). menyatakan tidak setuju 1 responden (3.3%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 responden (6.7%) Kesimpulan bahwa responden sangat setuju tunjangan kesehatan yang diterima sepadan dengan tenaga yang disumbangkan kepada perusahaan.

4.3 Analisa Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja

Table 4.17

1. Saya berusaha keras untuk mencapai prestasi (target)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	3	10.0	10.0	10.0
	Biasa saja	3	10.0	10.0	20.0
	sering	16	53.3	53.3	73.3
	selalu	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.17 diatas bahwa yang menyatakan selalu 8 responden (26.7%), menyatakan sering 16 responden (53.3%), menyatakan biasa saja 3 responden (10%) dan menyatakan kadang-kadang 3 responden (10%) Kesimpulan bahwa responden selalu berusaha keras untuk mencapai prestasi (target).

Table 4.18

2. Saya ingin mengetahui seberapa baik saya bekerja, dan saya menggunakan umpan balik untuk diri saya sendiri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak pernah	2	6.7	6.7	6.7
	Kadang-kadang	1	3.3	3.3	10.0
	Biasa saja	7	23.3	23.3	33.3
	sering	14	46.7	46.7	80.0
	selalu	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.18 diatas bahwa yang menyatakan selalu 6 responden (20%), menyatakan sering 14 responden (46.7%), menyatakan biasa saja 7 responden (23.3%). menyatakan kadang-kadang 1 responden (3.3%) dan yang menyatakan tidak pernah 2 responden (6.7%) Kesimpulan bahwa responden sering mengetahui

seberapa baik responden bekerja dan responden menggunakan umpan balik untuk dirinya sendiri.

Table 4.19

3. Saya memberikan saran-saran dan ide-ide yang baru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	3.3	3.3	3.3
	Biasa saja	2	6.7	6.7	10.0
	sering	14	46.7	46.7	56.7
	selalu	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.19 diatas bahwa yang menyatakan selalu 13 responden (43.3%), menyatakan sering 14 responden (46.7%), menyatakan biasa saja 2 responden (6.7%). Dan yang menyatakan kadang-kadang 1 responden (3.3%). Kesimpulan bahwa responden sering memberikan saran dan ide-ide yang baru.

Tabel 4.20

4. Saya memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	3.3	3.3	3.3
	Biasa saja	1	3.3	3.3	6.7
	sering	16	53.3	53.3	60.0
	selalu	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.20 diatas bahwa yang menyatakan selalu 12 responden (40%), menyatakan sering 16 responden (53.3%), menyatakan biasa saja 1 responden (3.3%). Dan menyatakan kadang-kadang 1 responden (3.3%) Kesimpulan bahwa responden sering memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana.

Tabel 4.21

5. Saya suka memminta gagasan atau bantuan dari orang lain.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	3.3	3.3	3.3
	Biasa saja	4	13.3	13.3	16.7
	sering	10	33.3	33.3	50.0
	selalu	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.21 diatas bahwa yang menyatakan selalu 15 responden (50%), menyatakan sering 10 responden (33.3%), menyatakan biasa saja 4 responden (13.3%). Dan menyatakan kadang-kadang 1 responden (3.3%) Kesimpulan bahwa responden selalu meminta gagasan atau bantuan dari orang lain.

Tabel 4.22

6. Saya belajar dari orang yang lebih senior dari pada saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	1	3.3	3.3	3.3
	biasa saja	1	3.3	3.3	6.7

sering	10	33.3	33.3	40.0
selalu	18	60.0	60.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.22 diatas bahwa yang menyatakan selalu 18 responden (60%), menyatakan sering 10 responden (33.3%), menyatakan biasa saja 1 responden (3.3%). Dan menyatakan kadang-kadang 1 responden (3.3%) Kesimpulan bahwa responden selalu belajar dari orang yang lebih senior dari padanya.

Tabel 4.23

7. Saya mudah menjalin hubungan baik dengan orang lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-kadang	1	3.3	3.3	3.3
Biasa saja	2	6.7	6.7	10.0
sering	10	33.3	33.3	43.3
selalu	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.23 diatas bahwa yang menyatakan selalu 17 responden (56.7%), menyatakan sering 10 responden (33.3%), menyatakan biasa saja 2 responden (6.7%). Dan menyatakan kadang-kadang 1 responden (3.3%) Kesimpulan bahwa responden selalu mudah menjalin hubungan baik dengan orang lain.

Tabel 4.24

8. Saya memulai inisiatif untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Biasa saja	3	10.0	10.0	10.0
	sering	12	40.0	40.0	50.0
	selalu	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.24 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju 15 responden (50%), menyatakan setuju 12 responden (40%), menyatakan kurang setuju 3 responden (10%). Kesimpulan bahwa responden selalu memulai inisiatif untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain.

Tabel 4.25

9. Saya suka menerima tanggung jawab dalam kelompok

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-kadang	2	6.7	6.7	6.7
	Biasa saja	1	3.3	3.3	10.0
	sering	12	40.0	40.0	50.0
	selalu	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.25 diatas bahwa yang menyatakan selalu 15 responden (50%), sering 12 responden (40%), menyatakan biasa saja 1 responden (3.3%).

menyatakan kadang-kadang 2 responden (6.7%) Kesimpulan bahwa responden selalu suka menerima tanggung jawab dalam kelompok.

Tabel 4.26

10. Saya suka mempunyai wewenang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Biasa saja	4	13.3	13.3	13.3
	sering	10	33.3	33.3	46.7
	selalu	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Dapat dilihat tabel 4.26 diatas bahwa yang menyatakan selalu 16 responden (53.3%), menyatakan sering 10 responden (33.3%), menyatakan biasa saja 4 responden (13.3%) Kesimpulan bahwa responden selalu suka jika mempunyai wewenang.

4.4 Analisis Regresi Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi kerja Karyawan

Tabel 4.27

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi(a)	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Motivasi

Analisis regresi pada lampiran tabel intered/removed menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam analisis regresi yaitu pengaruh pemberian kompensasi dalam perusahaan sebagai variabel bebas (independent variabel) sedangkan motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent variabel).

Tabel 4.28

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567(a)	.321	.297	.894

a Predictors: (Constant), Kompensasi

Pada lampiran tabel 4.28 model summary terdapat nilai R square 3.21 artinya bahwa model regresi yang digunakan dengan variabel bebas (independent variabel) yaitu pemberian kompensasi dapat menerangkan variabel terikat (dependent variabel) yaitu motivasi kerja sebesar 32.1%, sedangkan sisanya 67.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar pemberian kompensasi.

Tabel 4.29

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.811	4.348		6.167	.000
	Kompensasi	.392	.108	.567	3.642	.001

a Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut, maka penulis kemudian akan mencoba untuk menganalisa data yang telah diolah dengan bantuan computer, yaitu dengan menggunakan program SPSS for Windows, yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel koefisien signifikansi regresi (Sig.) yang menunjukkan angka 0,001. angka tersebut lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Hal ini berarti H_0 yang dirumuskan dalam penelitian ini ditolak, dan H_a diterima. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan atau Adapun pengambilan keputusan :

a. Kriteria pengujian

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

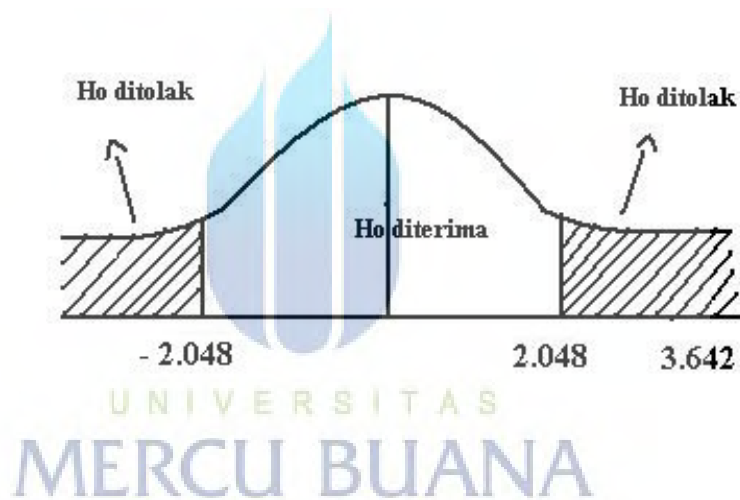
b. Menentukan t_{tabel} dan t_{hitung}

- Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi).
- Derajat kebebasan (df) $30 - 2 = 28$, maka hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2.048.
- Berdasarkan tabel 4.29 diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 3.642.

c. Berdasarkan probabilitas

- Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima.

- Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak.
 - Terlihat pada tabel 4.29 diatas pada kolom significance adalah $0.01 < 0.05$ maka H_0 ditolak.
- d. Membandingkan t hitung dan t tabel
- Nilai t hitung $>$ t tabel ($3.642 > 2.048$) maka H_0 ditolak.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari serangkaian pembahasan yang telah penulis uraikan dalam latar belakang masalah, kerangka pemikiran, definisi operasional variable, metode dan teknik penelitian, dan tinjauan umum perusahaan dari analisa data dan pembahasannya, maka dapat ditarik kesimpulan dan akan disampaikan beberapa saran dari penulis.

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis melakukan penelitian dan melakukan analisa data maka dapat disimpulkan bahwa :

Pelaksanaan pemberian kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan yaitu PT Agis Electronic sudah baik, dimana dalam hal ini berarti karyawan merasa bahwa besarnya kompensasi yang diterimanya (baik kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak langsung) sudah memenuhi harapan karyawan, sepadan dengan tenaga yang diberikan karyawan kepada perusahaan, dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dari hasil penelitian ini juga diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan PT Agis cukup baik, baik itu dalam prestasi kerja, perluasan, ketergantungan, pengendalian, pengaruh dan afiliasi.

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat menarik suatu kesimpulan yaitu bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Agis Electronic.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Agis, penulis mencoba memberikan beberapa saran sebagai masukan.

Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan-pelaksanaan pemberian kompensasi, baik kompensasi langsung ataupun kompensasi tidak langsung, yang telah ada dan sudah baik dilaksanakan di PT Agis. Namun karena motivasi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan maka perusahaan perlu melakukan benchmarking dengan perusahaan lain untuk mengetahui bentuk-bentuk kompensasi lain yang belum dilaksanakan perusahaan yang dapat meningkatkan motivasi dalam prestasi kerja, kesempatan, dan hubungan dengan rekan sekerja.

Misalnya : pengadaan program kompensasi berupa beasiswa pendidikan bagi karyawan yang memiliki prestasi ataupun pemberian bonus yang disesuaikan dengan prestasi kerja.

Hal tersebut akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik demi pencapaian prestasi kerja. Selain itu dapat memotivasi karyawan pula untuk menggunakan kesempatan yang ada mengembangkan kemampuan dalam dirinya.

2. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa meskipun kompensasi yang diberikan PT Agis kepada karyawannya sudah baik akan tetapi kerja karyawan masih perlu ditingkatkan agar menjadi lebih baik. Karna penelitian ini terbatas pada lingkup pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, maka faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti : gaya kepemimpinan, budaya organisasi dalam perusahaan, program-program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, dan lain-lain dapat diteliti pada penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. (2003), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Menurut Hadari Nawawi. (2005), Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.

Sadili Samsudin. (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.

Mutiara S. (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Handoko T. (2003), Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia (ed.2), Yogyakarta: BPFE.

Ivancevich, J. (2002), Human Resource Manegement (8th ed), McGraw-Hill.

Supranto, j. (2002), Statistik untuk Pemimpin Berwawasan Global, Jakarta.

Supranto, J. (2001), Statistik Teori dan Aplikasi, (ed.6), Penerbit Erlangga. Jakarta.

Sule, E., & Saefullah, K. (2000), Manajemen Personalia. Jakarta. Penerbit Prenada Media.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Angga Prihandika

Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 5 November 1984

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Alamat : Bangun Reksa Indah II Blok V NO. 16 Karang tengah
Ciledug Tangerang 15157

Riwayat Pendidikan : - TK Nurul Islam, Jakarta Tahun 1991
- SDN Karang Tengah 07, Ciledug Tangerang Tahun 1997
- SMPN 3, Tangerang Tahun 2000
- SMU Budi Luhur, Ciledug Tangerang Tahun 2003
- Universitas Mercu Buana Fakultas Ekonomi S1 Jurusan
Ekonomi Manajemen, Jakarta Tahun 2005-Sekarang

LAMPIRAN

KUESIONER

Responden terhormat,

Dalam rangka menyusun skripsi sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana strata satu (S1) pada Universitas Mercu Buana Jakarta bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner yang kami berikan.

Memulai kuesioner ini, Bapak/Ibu diminta untuk memberikan jawaban atas pernyataan mengenai kompensasi dan motivasi kerja. Dengan ini, kami juga akan menjamin kerahasiaan dari data yang bapak/Ibu berikan.

Disediakan 5 pilihan jawaban, dimana saudara diminta untuk memberikan tanda silang (X) pada kolom :

Pada kuesioner kompensasi

1. SS = Sangat setuju

2. S = Setuju

3. KS = Kurang Setuju

4. TS = Tidak Setuju

5. STS= Sangat Tidak Setuju

Pada kuesioner Motivasi Kerja

1. SL = Selalu

2. SR = Sering

3. BS = Biasa Saja

4. KK = Kadang-Kadang

5. TP = Tidak Pernah

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

(AnggaPrihandika)

NIM : 43105010009

DATA RESPONDEN

1. Jenis kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
2. Status : ☐ Belum Menikah
☐ Menikah
☐ Duda/Janda
3. Umur : ☐ dibawah 25 tahun
☐ 26-35 tahun
☐ 36-50 tahun
☐ 50 tahun ke atas
4. Masa Kerja : ☐ < dari 5 tahun
☐ 5-10 tahun
☐ 11 – 15 tahun
☐ 16 – 20 tahun
☐ >20 tahun
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTP ☐ S1
☐ SLTA ☐ S2
☐ D3
6. Gaji per bulan : ☐ < dari Rp. 2.000.000
☐ > Rp. 2.000.000 – Rp. 4.000.000
☐ > Rp. 4.000.000 – Rp. 8.000.000
☐ > Rp. 8.000.000

KUESIONER KOMPENSASI

Keterangan : SS = Sangat Setuju KS = Kurang Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	ST	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima saat ini sesuai dengan jabatan yang saya duduki					
2	Gaji yang saya terima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Gaji yang saya terima saat ini sepadan dengan usaha dan tenaga yang saya keluarkan					
4	Gaji yang saya terima saat ini memotivasi saya untuk bekerja dengan baik					
5	Bonus tahunan yang diberikan sesuai dengan harapan saya					
6	Bonus tahunan yang saya terima mendorong saya untuk dapat bekerja lebih baik lagi ditahun mendatang					
7	Besarnya THR yang saya terima sesuai dengan harapan saya					
8	Besarnya THR yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang sesuai pula dengan peraturan yang ditetapkan pemerintah					
9	Tunjangan kesehatan yang saya terima memenuhi harapan saya					
10	Tunjangan kesehatan yang saya terima sepadan dengan tenaga yang saya sumbangkan kepada perusahaan					

Sumber : Penulis

KUESIONER MOTIVASI KERJA

Keterangan : S = Selalu BS = Biasa Saja TP = Tidak Pernah

SR = Sering KK = Kadang-Kadang

NO	PERTANYAAN	S	SR	BS	KK	TP
1	Saya berusaha keras untuk mencapai prestasi (target)					
2	Saya ingin mengetahui seberapa baik saya bekerja, dan saya menggunakan umpan balik untuk diri saya sendiri					
3	Saya memberikan saran-saran dan ide-ide yang baru					
4	Saya memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana					
5	Saya suka meminta gagasan atau bantuan dari orang lain					
6	Saya belajar dari orang yang lebih senior dari pada saya					
7	Saya mudah menjalin hubungan baik dengan orang lain					
8	Saya memulai inisiatif untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain					
9	Saya suka menerima tanggung jawab dalam kelompok					
10	Saya suka mempunyai wewenang					

Survei : Diagnosis (Mas'ud, 2004)