

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi dunia kerja saat ini dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia di perusahaan hendaknya dikelola secara profesional, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan pengelolaan secara profesional, agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, dan setiap perusahaan mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan secara keseluruhan akan lebih mudah tercapai. Kegiatan tersebut akan mudah terlaksana apabila pegawai tersebut memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka pegawai akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Perusahaan juga hendaklah peka terhadap masalah-masalah atau tuntutan-tuntutan para pegawainya, agar semua kegiatan perusahaan tidak akan terhambat.

Banyaknya tuntutan pegawai terhadap perusahaan dikarenakan mereka tidak puas akan lingkungan kerja atau kebijakan perusahaan yang berlaku saat ini. Tuntutan seperti itu harus dihindari dengan cara memenuhi tuntutan mereka sesuai dengan kemampuan perusahaan. Sebab apabila tidak dipenuhi akan menyebabkan pegawai protes dengan melakukan pemogokan kerja atau melakukan pekerjaan seperti biasa tetapi dengan hasil kerja yang tidak memuaskan sehingga pada akhirnya mempunyai dampak buruk terhadap perusahaan. Salah satu penyebab ketidakpuasan yang dituntut oleh pegawai dikarenakan pemberian balas jasa atau kompensasi yang tidak layak, baik berupa uang atau fasilitas yang diperoleh sebagai imbalan hasil kerja mereka. Pegawai bekerja dengan tujuan agar kebutuhan hidupnya tercukupi, maka dari itu suatu perusahaan membayar pegawai, pikiran dan tenaga yang mereka berikan untuk perusahaan, dengan kompensasi yang layak sesuai dengan hasil kerja mereka.

Situasi kerja yang aman dan stabil akan membuat pegawai merasa senang dan nyaman berada di lingkungan kerja, sehingga para pegawai akan lebih semangat dalam bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang diberikan, dan pada akhirnya dapat lebih meningkatkan semangat kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada pegawai yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab perusahaan akan membuat mereka termotivasi untuk bekerja yang akan berdampak terhadap motivasi kerja.

SETIAP INDIVIDU TERSEBUT MERUPAKAN SUMBER
DAYA YANG TERSEDIA BAGI ORGANISASI, DAN SUMBER DAYA
MANUSIA MEMILLIKI KEMAMPUAN BERKEMBANG

TANPA BATAS.KEMAMPUAN MANUSIA JUGA DAPAT DITINGKATKAN DENGAN MEMBERIKAN MOTIVASI YANG TEPAT. BILA DILIHAT DENGAN JELAS BAHWA ORGANISASI HANYA AKAN BERHASIL MENCAPAI TUJUAN DAN BERBAGAI SASARANNYA, APABILA SEMUA KOMPONEN ORGANISASI TERSEBUT BERUPAYA MENAMPILKAN KERJA YANG OPTIMAL. SALAH SATUNYA DENGAN MOTIVASI YANG BAIK.NAMUN, MASALAH YANG TIMBUL PADA SAAT PEGAWAI ATAU STAF DARI ORGANISASI YANG SEBENARNYA MEMILIKI POTENSI YANG BAIK UNTUK MENGERJAKAN TUGAS DAN WEWENANG YANG DIBERIKAN KEPADANYA, TETAPI TIDAK MELAKSANAKAN TUGAS TERSEBUT DENGAN BAIK DIKARENAKAN BANYAK FAKTOR YANG MEMPENGARUHINYA.

PT.Pindad (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang industri logam yang memproduksi peralatan pertahanan keamanan (produk militer) dan peralatan industri non – pertahanan (produk komersial).Produk yang dihasilkan di PT Pindad (Persero) adalah berbagai macam senjata ringan, senjata genggam dan senjata berat. Serta produk yang bersifat komersial yang dihasilkan PT Pindad (Persero) adalah peralatan kapal, system rem kereta api, penmabat rel, mesin pengupas kulit kayu, pengering gabah, produk perkakas industri,jasa laboratorium kalibrasi dan pengujian, Bahan peledak komersial untuk pertambangan, kembang api, dan berbagai produk pengecoran.

Selain itu ada juga kendaraan fungsi khusus yang dibuat oleh PT Pindad seperti Panser 6X6 berbagai variant. Ada juga pabrik yang pernah di produksi oleh PT Pindad yaitu pabrik CPO, pabrik minyak goreng, water canon dan perakitan tank scorpion.

Kompensasi yang diberikan di PT Pindad (Persero) sesuai dengan UU No 13 tahun 2003 bab X tentang perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan serta UU no 3 tahun 1992 tentang jaminan social tenaga kerja. tentang tidak memperkerjakan anak di bawah umur, perlindungan bagi wanita, jam kerja 8 jam dan tidak memperkerjakan wanita di jam 23.00-05.00, memberikan waktu cuti bagi pegawai, keselamatan kerja dan kesehatan pegawai. Serta bagian pengupahan sesuai upah minumim, dan kompensasi lainnya sesuai dengan UU yang berlaku.

Setelah penulis melakukan observasi awal dan wawancara di PT Pindad (Persero) tidak memperkerjakan anak-anak di bawah umur, waktu kerja berlaku 3 shift, shift 1 mulai dari pukul 06.00-14.00, shift 2 14.00-22.00 dan shift 3 22.00-06.00. sistem pengupah yang berlaku di PT Pindad (Persero) sesuai dengan UU yang berlaku yaitu UU no 13 tahun 2003 bab X dan UU no 3 tahun 1992

Kebijakan dari PT Pindad (Persero) mengenai kompensasi yang diberikan diluar gaji pokok adalah insentif prestasi, bonus tahunan, uang makan diberikan setiap kali shift siang, (bila shift pagi disediakan makanan), asuransi dari jamsostek, pesangon bagi pegawai, tunjangan hari tua, tunjangan istri dan sekolah anak, uang lembur, cuti sakit, cuti hamil, serta kompensasi pegantian waktu istirahat dijadikan kerja dan mess yang diberikan kepada pegawai PT Pindad

(Persero) yang ditugaskan dinas di luar tempat yang biasa dia melakukan pekerjaan, seperti sedang melakukan study banding ,lalu kompensasi non financial yang didapat seperti peluang promosi pengakuan karya temuan baru,dapat pujian, lingkungan kerja yang bersahabat, nyaman bertugas menyenangkan dan kondusif.

PT Pindad (Persero) melakukan penilaian kinerja dalam jangka waktu satu tahun sekali, dalam menentukan besarnya insentif dan kenaikan jabatan dilakukan dengan mengadakan test tertulis ulang. Kemudian bagi pegawai kontrak kemungkinan besarnya sangat ada untuk diangkat menjadi pegawai tetap, tetapi dilihat dari kinerja yang dihasilkan.

Namun terkadang kompensasi yang berbentuk financial itu sering mengalami keterlambatan pembayaran yang menyebabkan pegawai menjadi tidak produktif dengan baik karna tuntutan untuk memenuhi kesejahteraan hidup terlambat.

Keterlambatan pembayaran insentif yang dilakukan perusahaan kepada pegawai berupa bonus tahunan oleh perusahaan atas hasil kerja yang mereka tunjukkan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang dapat memberi semangat pegawai bekerja lebih baik. Alasan keterlambatan pembayaran disebabkan oleh kebutuhan modal kerja setiap tahunnya sangat besar karna perilaku perolehan kontrak penjualan alutsista tidak merata dan porsi besar dan biaya operasional (modal kerja, gaji, listrik, telepon, BBM,dll) lebih banyak menggunakan dana pinjaman bank sehingga kekurangan likuiditas. Hal lain yang membuat motivasi kerja pegawai menurun adalah

permasalahan internal seperti fasilitas produksi munisi ringan kondisinya sudah tua dengan kapasitas produksi yang semakin menurun dan fasilitas produksi lainnya belum optimal dan hanya sebagian kecil fasilitas yang telah otomatisasi serta litbang produk perusahaan belum bisa melakukan litbang sesuai dengan rencana karna biaya yang sangat besar dan dana yang tersedia untuk litbang sangat terbatas serta fasilitas untuk penelitian, pengujian dan pengembangan produk baru juga masih terbatas

Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti lebih jauh tentang kompensasi yang salah satunya mempengaruhi motivasi kerja para pegawai, dimana dengan membandingkan teori-teori yang berkaitan dengan kompensasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

BERDASARKAN URAIAN DIATAS, PENULIS TERTARIK UNTUK MEMBUAT JUDUL “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT PINDAD (PERSERO)”.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pemberian kompensasi langsung dalam upayameningkatkan motivasi kerja pegawai PT Pindad (Persero).
2. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Pegawai PTPindad (Persero).

3. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam melaksanakan kompensasi dalam upaya meningkatkan pegawai PT Pindad (Persero) dalam pemberian kompensasi pegawai.
4. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam rangka pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai PT Pindad (Persero).

1.3 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)?
2. Seberapa besar pengaruh upah bonus terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)?
3. Seberapa besar pengaruh insentif prestasi terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)?
4. Seberapa besar pengaruh gaji, upah bonus dan insentif prestasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)?

1.4 Tujuan Penelitian

Maksud penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang jelas, di gunakan sebagai bahan untuk di teliti sehingga dapat di ketahui tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)

Tujuan penelitian yang digunakan oleh penulis adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah bonus terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif prestasi terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji, upah bonus dan insentif prestasi secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu yang berguna sebagai rujukan, referensi, dan menjadi bahan informasi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian untuk penulisan karya ilmiah dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai

2. Praktis

Hasil dari penelitian yang dilakukan penyusun diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis bagi pihak :

a. Bagi Peneliti

Peneliti mengharapkan penelitian ini berguna dalam menambah wawasan penelitian dan sebagai bahan kajian untuk pengembangan yang lebih mendalam dan lebih luas di masa yang akan datang di bidang ilmu

administrasi negara terutama sumber daya manusia, Khususnya mengenai pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai

b. Bagi Perusahaan

penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran dan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi implementasi kompensasi dengan motivasi kerja pegawai serta merekomendasikan temuan-temuan dalam penelitian ini untuk perkembangan perusahaan tersebut.

c. Bagi Pihak Lain

penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang akan memberikan penambahan wawasan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja pegawai

1.6 Kerangka Pemikiran

Fokus dan lokus terhadap suatu sasaran dalam memecahkan masalah yang dikemukakan peneliti, diperlukan adanya suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran yang berupa dalil, hukum, teori serta pendapat dari para ahli yang kebenarannya tidak dapat diragukan lagi. Berkaitan dengan topik yang peneliti ajukan, maka peneliti mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat para ahli.

Berdasarkan pendapat Malayu S.P Hasibuan (2003:118) mengatakan bahwa: “Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung berupa gaji, upah insentif, dan kompensasi tidak langsung. Dapat dilihat bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa dari perusahaan terhadap pegawainya berupa gaji, upah bonus dan insentif prestasi maupun fasilitas atau sarana yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, atas pengorbanan tenaga, pikiran dan jasa dari pegawai yang diberikan kepada perusahaan.

Pemberian kompensasi sangat mempengaruhi terhadap naik turunnya Motivasi kerja pegawai

Pemberian kompensasi sangat mempengaruhi terhadap naik turunnya motivasi kerja pegawai, adapun indikator Kompensasi langsung menurut Malayu S.P Hasibuan (2003: 118) sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif

Menurut Wayne F. Cascio (dalam Malayu Hasibuan 1996: 95) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (mis: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat). Siagian (1992: 128) berpendapat bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis.

Richard M. Steers mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan

perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Faktor penggerak motivasi menurut Herzberg dalam Siagian (2002) *Achievement* (keberhasilan Kerja), *Recognition* (pengakuan), *The work self* (pekerjaan itu sendiri), *Responsibilities* (tanggung jawab), *Advancement* (pengembangan).

kompensasi diharapkan juga memberikan rangsangan agar motivasi kerja pegawai semakin meningkat agar tujuan yang di harapkan dapat tercapai.

Gambar 1.1
kerangka pemikiran



1.7 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2011:70) adalah ;

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut “ Adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di PT PINDAD (PERSERO)”.

Skala pengukuran untuk kedua variable adalah ordinal, dan dicari korelasinya dengan menggunakan koefisien Rank Sparman, adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut :

1. a. $H_0: \rho_s \leq 0$ = pengaruh gaji (X) motivasi kerja pegawai (Y) Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari gaji terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)
b. $H_1: \rho_s > 0$ = pengaruh gaji (X) motivasi kerja pegawai (Y) Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari gaji terhadap motivasi kerja pegawai di PTPindad (Persero)
2. a. $H_0: \rho_s \leq 0$ = pengaruh upah bonus (X) motivasi kerja pegawai (Y) Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari upah bonus terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)
b. $H_1: \rho_s > 0$ = pengaruh upah bonus (X) motivasi kerja pegawai (Y) Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari upah bonus terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)
3. a. $H_0: \rho_s \leq 0$ = pengaruh insentif prestasi (X) motivasi kerja pegawai (Y) Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif prestasi terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)

- b. $H_1 : \beta_s > 0$ = pengaruh insentif prestasi (X) motivasi kerja pegawai (Y) Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari insentif prestasi terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)
4. a. $H_0 : \beta_s \leq 0$ = pengaruh kompensasi (X) motivasi kerja pegawai (Y) Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)
- b. $H_1 : \beta_s > 0$ = pengaruh kompensasi (X) motivasi kerja pegawai (Y) Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di PT Pindad (Persero)





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG