

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik diperlukan adanya motivasi sebagai daya dorong pada dirinya untuk bekerja lebih tekun dan giat serta disiplin sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut.

Menurut Siagian (dalam Sani, 2010) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi seseorang itu dipengaruhi oleh dasar pendidikan dan kebutuhan-kebutuhannya seperti yang dijelaskan oleh Sihotang (2007:245) motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor-faktor, faktor yang pertama yaitu faktor individual

yang meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan orang, sikap-sikap, kemampuan-kemampuan orang. Sedangkan faktor yang kedua yaitu faktor organisasi yang meliputi pembayaran gaji/upah, keselamatan dan kesehatan kerja, para mandor (supervisi), para pengawas fungsional.

Victor H. Vroom (dalam Sihotang, 2007) mengatakan bahwa “motivasi merupakan akibat dari keinginan seseorang untuk mencapai suatu hasil dan perkiraannya bahwa tindakan yang dilakukan akan mengarah pada hasil yang diinginkan itu”. Teori ini menyampaikan bahwa orang berperilaku dalam cara tertentu karena mereka mengharapkan hasil-hasil tertentu dari perilaku itu. Teori harapan ini menekankan pada: bila keinginan seseorang sangat besar untuk tercapai, maka dia akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan itu dengan baik, sebaliknya kalau harapan untuk mencapai cita-citanya “sangat tipis” maka motivasinya untuk melakukan pekerjaan itu menjadi lemah, menurun, atau mengendor.

Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Dengan pemberian kompensasi tentu saja akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dessler (1997:85) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan

timbul dari dipekerjakannya karyawan. Kompensasi itu sangat penting karena menyangkut kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat luas suatu negara, semakin tinggi tingkat kompensasi suatu organisasi akan semakin makmur dan sejahtera karyawan suatu organisasi tersebut, dan semakin rendah kompensasi karyawan organisasi yang bersangkutan akan semakin terlihat nyata penderitaan dan kemiskinan para karyawan.

Suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan dan non finansial berupa fasilitas perumahan, kendaraan, peralatan rumah tangga, dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan, seperti melakukan *general check-up* kesehatan setiap tahun secara gratis atau sudah dibayar dengan pemotongan gaji untuk asuransi kesehatan.

Pengertian kompensasi lebih luas daripada pembayaran gaji dan upah karena gaji atau upah lebih menekankan pada wujud finansial atau uang saja. Sedangkan kompensasi mencakup balas jasa berupa uang dan fasilitas-fasilitas lain berupa barang, fasilitas perumahan, tunjangan beras dan sembako, termasuk fasilitas kesehatan untuk berobat gratis pada dokter ahli dan spesialis.

Dengan pengertian yang dikemukakan terdahulu maka Sihotang (2007:220) mendefinisikan kompensasi itu adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Pabrik Gula Kebon Agung yang terletak di Desa Kebonagung Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri

gula. Produksi gula Pabrik Gula Kebon Agung terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir, peningkatan hasil produksi ini tentunya dibarengi dengan motivasi kerja karyawan yang bagus pula, dengan motivasi yang tinggi karyawan akan lebih tekun dan giat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Seperti yang telah diberitakan *bisnis-jatim.com* MALANG-Produksi gula di Kabupaten Malang, Jawa Timur dalam beberapa tahun terakhir meningkat dari 4.500 *ton cane per day* (TCD) menjadi 10.000 TCD.

Bupati Malang Rendra Kresna mengatakan peningkatan kapasitas produksi tersebut terjadi di Pabrik Gula (PG) Kebonagung Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang. “Dengan semakin meningkatnya kapasitas produksi PG Kebonagung akan menjadi harapan tersendiri, tidak hanya bagi karyawan tapi juga rakyat Indonesia,” kata Rendra, di Malang seperti yang diberitakan *bisnis jatim.com*, Senin (6/5/2013). Kebutuhan gula di Indonesia masih belum bisa dipenuhi semua oleh produksi dari dalam negeri. Baru sekitar 50 % saja produk yang bisa disediakan dari dalam negeri. “Terlebih dengan perolehan produksi yang bagus tentunya perusahaan tidak lupa akan kewajibannya. Bahwa perolehan produksi yang bagus akan kembali kepada karyawan dalam berbagai bentuk berupa gaji atau jasa produksi dan lain-lain,” jelas dia.

Dari data yang didapatkan dari hasil survei awal dan wawancara dengan bagian personalia Pabrik, Thomas pada Rabu, 08 Januari 2014 mengatakan bahwa sistem kompensasi khususnya pembayaran pokok gaji/upah yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku. Untuk karyawan tetap diberikan berbagai macam fasilitas seperti rumah dinas, fasilitas asuransi

tenaga kerja (astek), tunjangan hari tua (THT), dan pensiun serta tunjangan kematian. Bonus juga diberikan apabila kapasitas produksi gula melebihi jumlah standar dalam masa giling. Di Pabrik Gula Kebon Agung juga memberikan kenaikan gaji pokok berkala dan kenaikan pangkat atau jabatan.

Dari uraian di atas dapat dijadikan bukti bahwa pemberian kompensasi di Pabrik Gula Kebon Agung mempengaruhi motivasi kerja para karyawannya. Bertitik tolak dari uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang*”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah seperti tersebut di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang?
3. Variabel kompensasi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana terurai di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
3. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi akademik  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Bagi penulis  
Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baik teori maupun praktik, khususnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

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

4. Bagi masyarakat umum

Memperkaya kajian ilmiah tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

