BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan. Manusia sebagai sumber daya juga menjadi penggerak sumber daya lainnya dalam suatu organisasi seperti Sumber Daya Alam (SDA), Sumber daya teknologi, dan sumber daya lainnya. Oleh karena itu keberhasilan dari suatu organisasi dan berkembangnya suatu organisasi bergantung terhadap setiap pegawai yang bekerja, hal ini juga diatur dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Stoner (dalam Priyono dan Marnis, 2008, hlm. 4-5) mengemukakan bahwa "MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual".

Dalam mencapai tujuan suatu lembaga dibutuhkan tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas, karena dalam berkembangnya lembaga maupun berhasilnya suatu lembaga ditentukan dari pegawai yang bekerja di dalamnya, maka salah satu hal yang harus diperhatikan lembaga kepada pegawai adalah motivasi kinerja dari pegawainya. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan setiap pegawai untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dalam mencapai target seperti besarnya jumlah kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

Kompensasi merupakan semua pendapatan pegawai yang diterima pegawai sebagai imbalan dari apa yang sudah diberikan kepada perusahaan. Pegawai memiliki hak untuk mendapatkan gaji dan upah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi "Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan."

Kompensasi tidak hanya sebatas upah dan gaji, terdapat juga berbagai macam bentuk kompensasi lain, yaitu; kompensasi finansial dan non-finansial, kompensasi finansial terbagi menjadi dua kompensasi finansial secara langsung dan

Muhammad Rasyad Tamzami, 2022
Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H. Djuanda PT. KAI (Persero) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

tidak langsung, yang membedakan adalah kompensasi finansial secara langsung yang bentuknya berupa bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, dan bayaran tertangguh, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa program proteksi, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas fasilitas seperi kendaraan, ruang kantor, dan sebagainya. Tedapat kriteria yang menjadi dasar dalam pemberian kompensasi yaitu memadai, adil, seimbang, efektif, aman, tersedia, dan relevan.

Pemberian kompensasi pada pegawai merupakan salah satu bentuk dari cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang diharapkan dapat membantu lembaga dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (dalam Siti Mujanah, 2019, hlm. 7), program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Dengan maksud dan tujuan pemberian kompensasi ini harus dilakukan secara baik dan juga efektif agar pegawai merasa termotivasi dan kinerja pegawai semakin meningkat yang akhirnya dapat memiliki dampak baik pada perusahaan, karena jika suatu organisasi ingin mencapai tujuannya, organisasi tersebut harus memberikan timbal balik yang sesuai dengan pegawai, jika organisasi tersebut ingin pegawainnya meberikan usaha terbaiknya dalam pekerjaannya untuk membantu organisasinya mencapai tujuannya, maka organisasi yang mempekerjakan pegawai tersebut harus memmberikan apa yang menjadi faktor penunjang agar pegawainya ingin memberikan kinerja terbaiknya. Salah satu faktor yang memengaruhi hal tersebut adalah motivasi kerja dari pegawainya.

Sebuah organisasi harus dapat menentukan bentuk ganjaran yang sesuai sebagai motivasi pegawai yang salah satunya dari kompensasi atas balas jasa yang diberikan untuk perusahaan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Motivasi menurut Hedjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (dalam Priyono dan Marnis, 2008, hlm. 267) adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut hasil penelitian Herzberg (dalam Priyono dan Marnis, 2008, hlm. 273) terdapat 10 faktor pemeliharaan (hygiene) yaitu:

1. Kebijakan dan administrasi.
2. Supervisi teknisi.

3. Hubungan pribadi dengan supervisor.
4. Hubungan pribadi dengan teman sejawat.
5. Hubungan pribadi dengan bawahan.
6. Gaji.
7. Keamanan kerja.
8. Kehidupan pribadi.
9. Kondisi kerja.
10. Status.

Motivasi kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai untuk mendorong keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki keterkaitan dengan motivasi dari setiap pegawai yang berdampak positif juga terhadap perusahaan. Jericho dan Arif (2018) juga menegaskan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan kepada pegawainya maka berpengaruh juga dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai dan apabila sistem pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai itu buruk, maka rendah juga motivasi kerja pegawai. Maka dari itu, penting bagi suatu organisasi mengelola sistem pemberian kompensasi secara adil dan transparan. Dikutip dari Sinambela, L.P. (2016, hlm. 227) menyatakan bahwa kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan, serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan perkeretaan yang bertempat di Jalan Laswi No. 23 Bandung. Dalam menjalankan tugas pokok dan tanggung jawabnya, Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT. KAI Bandung terdapat Managing Director of Human Capital and General Affairs (M), dibantu oleh 2 (dua) Corporate Deputy Director, 7 (tujuh) Vice President dan 4 (empat) General Manager, demi mencapai visi misi yang telah ditetapkan dengan isi visi “menjadi *center of excellence* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) melalui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan untuk menghasilkan SDM yang kompeten dan profesional” dan misinya yang berisi “menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan SDM, terpadu, berkesinambungan dan bersertifikasi sesuai kebutuhan perusahaan dan perkembangan teknologi”. Dalam sebuah lembaga

pastinya pernah mengalami permasalahan baik itu permasalahan yang besar maupun kecil sekalipun, terutama dalam hal pemberian kompensasi pada pegawai ataupun dalam hal motivasi pegawai.

Dari informasi yang didapat di Pusdiklat Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung sejauh ini masih pemberian kompensasi masih berjalan. namun ada beberapa bentuk kompensasi yang hilang di karenakan sekarang ini masih berada dalam masa pandemi dan karyawan yang bekerja secara *Work From Office* (WFO) juga di batasi jumlahnya kantor sehingga beberapa bentuk dari insentif seperti bonus di hilangkan sehingga beberapa karyawan merasa belum tercukupi kebutuhan nya dan terdapat beberapa kekurangan dalam fasilitas yang disediakan sehingga tempat untuk bersosialisasi dirasa masih kurang padahal hal ini dapat memungkinkan pegawai untuk bersosialisasi dengan pegawai lain dan dapat memudahkan dalam melakukan evaluasi kerja baik itu dalam individu atau tim. Selain karena faktor kompensasi yang memadai, didapatkan kondisi lingkungan kerja pun berpengaruh terhadap motivasi kerja yang di keluarkan pegawai.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu dari Rifqi Ali Mubaroq dan Wandy Zulkarnain (2017) dalam jurnalnya dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipaganti Bandung" yang didalamnya menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan hasil koefisien determinasi yang diperoleh. dengan demikian, kontribusi atau pengaruh kompensasi terhadap motivasi Kerja adalah sebesar 70,06 % atau dapat dikatakan pula, bahwa varians yang terjadi pada variabel Motivasi Kerja (Y) 70,06 % ditentukan oleh varians yang terjadi pada variabel Kompensasi (X). Sisanya sebesar 29,94 % ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian, seperti motivasi, upah, dan lain-lain. yang berarti hasil ini menunjukkan tingkat korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) menyatakan bahwa dari hasil pengujian antara variabel Kompensasi dengan variabel Motivasi kerja menunjukkan nilai t-statistik sebesar 0,283, dimana nilai ini dibawah nilai t-tabel (1,96). Hasil penelitian ini menolak atau tidak mendukung

hipotesis 1 yang mengartikan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Peneliti berkeinginan untuk mengetahui hubungan antara pengaruh yang diberikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja yang dikeluarkan oleh pegawai. yang dapat dijadikan permasalahan adalah jika motivasi kerja para pegawai kurang baik maka akan mempengaruhi kinerja para pegawai karena tingkat motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja pegawai kemudian berpengaruh juga pada produktivitas pegawai sehingga kualitas perusahaan akan menurun dan dapat merugikan perusahaan apabila hal itu terjadi. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran kompensasi di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja dari pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung?
3. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi peningkatkan motivasi kerja pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sekaligus memperoleh gambaran dan informasi mengenai kompensasi dan motivasi kerja pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

a. Untuk memperoleh informasi yang menggambarkan mengenai kompensasi yang di berikan kepada pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung.
b. Untuk memperoleh informasi dan gambaran mengenai motivasi kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung.
c. Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kompenasasi kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan terutama mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Ir. H Djuanda PT KAI (Persero) Bandung.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan peneliti agar dapat memahami dengan baik mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai.

1.4.2.2 Bagi Lembaga atau yang diteliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada para pegawai yang bekerja di lembaga dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selain itu penelitian ini diharapkan juga hasilnya mampu memberi masukan dalam kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi memuat sistematik penulisan skripsi dengan memberikan gambaran kandungan setiap bab, urutan penulisannya, serta keterkaitan antara bab yang satu dengan bab yang lainnya dalam membuat kerangka utuh skripsi.

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini penulis menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB II Kajian Pustaka

Dalam bab II (dua) penulis menjelaskan kajian pustaka atau teori-teori sebagai acuan penelitian dan sebagai dasar dalam menganalisa sebuah masalah yang diteliti oleh penulis. Dalam bab ini juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini menjabarkan mengenai metodologi penelitian secara rinci berisi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian,teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, definisi operaional dan konseptual, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini menjelaskan hasil dari proses penelitian di lapangan berdasarkan data yang telah diperoleh penulis dan analisis data yang terlah dilakukan.

BAB V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi

Pada bab ini penulis menjelaskan pemaknaan dari hasil analisis penelitian yang kemudian dijadikan kesimpulan. Penulis juga memberikan saran-saran dan rekomendasi yang berkaitan dengan permasalahan dari hasil penelitiannya.