

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT HAMATETSU INDONESIA

Aziz Muhammad
Program Studi Ilmu Administrasi Niaga, Universitas Subang
azizmuhammad@gmail.com

ABSTRAK

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah : untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis Kompensasi dan Motivasi Kerja karyawan pada PT Hamatetsu Indonesia. Menjelaskan besaran pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), yaitu menganalisis mengenai hubungan kausal dengan tujuan memisahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung suatu variabel penyebab terhadap variabel akibat.

Jumlah sampel yang diambil 186 responden dengan teknik *Probability Sampling* dengan teknik sampling berdasarkan tingkatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penulisan ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dari hasil analisis data penelitian diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Variabel Kompensasi (X) sebesar 622.9 atau berada pada kriteria cukup setuju. Pada variabel kompensasi terdapat 2 indikator yang berada pada kriteria tidak setuju yaitu indikator tunjangan kesehatan dan asuransi; (2) Variabel Motivasi kerja (Y) sebesar 653.2 atau berada pada kriteria setuju. Pada variabel motivasi kerja terdapat 3 indikator yang berada pada kriteria cukup setuju yaitu resiko kerja, kerja kelompok, pengaruh dan kekuasaan; (3) Kompensasi (X) secara parsial terhadap Motivasi kerja (Y) tingkat signifikan (α) = 5% menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4.600$ dan $Sig. (0.000) < \alpha (0.05)$ dan $t_{hitung} (4.600) > t_{tabel} (1.973)$, maka H_0 ditolak.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang persaingan antar perusahaan semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Menurut Hasibuan (2014:110) Motivasi adalah gairah kerja bawahannya agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mondy Wayne (2008:442) kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan dorongan motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan.

Kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan dorongan motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin motivasi karyawannya meningkat maka perusahaan haruslah memberikan kompensasi yang layak. Dengan begitu karyawan akan termotivasi dan bekerja lebih semangat demi mencapai target perusahaan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009:2) “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Simamora (dalam Edy Sutrisno, 2014:5) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.”

Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2013:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Tohardi (dalam Edy Sutrisno, 2014:182)

”Mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).”

Menurut Andrew F. Sikula (dalam Malayu Hasibuan, 2013:119) Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:92) Mengemukakan motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti menggerakkan atau mendorong. Didalam konsep manajemen atau konsep manajemen perilaku kata motivasi didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka. Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan, dan harapan.

Menurut Hasibuan (2010:95) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut Stephen P. Robbins, dkk (1999) dalam Winardi (2011:2) “Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencaapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.”

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Berdasarkan hasil penelitiannya desain penelitian ini merupakan penelitian survey dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data dengan cara wawancara atau mengisi kuesioner.

Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompensasi* (X)	1. Kompensasi langsung	1. Gaji.
		2. Upah.
		3. Insentif
		4. Tunjangan kesehatan.
		5. Tunjangan transportasi.
		6. Tunjangan keluarga.
	2. Kompensasi tidak langsung	1. Asuransi.
		2. Fasilitas perusahaan.
		3. Tunjangan hari raya.
		4. Uang pensiun.
		5. Pakaian dinas.
		6. Darmawisata (<i>family gathering</i>).
Motivasi** (Y)	1. <i>Need for achievement</i> (kebutuhan untuk mencapai prestasi).	1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
		2. Berani mengambil dan memikul resiko.
		3. Memiliki tujuan yang realistik.
		4. Memiliki rencana kerja.
	2. <i>Need for affiliation</i> (kebutuhan untuk memperluas pergaulan)	1. Bersifat sosial dan suka berinteraksi.
		2. Ikut memiliki dan berpartisipasi dengan kelompok.
		3. Menginginkan kepercayaan lebih luas.
	3. <i>Need for power</i> (kebutuhan untuk menguasai sesuatu)	1. Ingin menanamkan pengaruh dan kekuasaan pada setiap orang.
		2. Tidak mempunyai perasaan empati yang tinggi.
		3. Ingin menunjukkan kelebihan dirinya.
	4. <i>Need for competence</i> (kebutuhan untuk kompetensi)	1. Melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan.
		2. Memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.
		3. Memiliki perilaku yang baik.

Sumber : * Veithzal Rivai (2006:360)

** David McClelland (1974) dalam Malayu Hasibuan (2010:97)

Metode Pengumpulan Data

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Hamatetsu Indonesia yang berjumlah 400 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 186 orang, Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael dalam Sugiyono (2011:86-87). Rumus Pengambilan Sampel :

$$\text{Dimana : } s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

taraf kesalahan sampai 1%, 5%, dan 10%

P = Q = 0,5 dan d = 0,05

N = Populasi

Gambar 3.1

Rumus Isaac dan Michael

Sumber : Sugiyono (2011:86-87)

Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk mendapatkan sample yang lebih representative, Maka Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Disproportionate Stratified Random Sampling. Menurut Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2012:42) *Disproportionate Stratified Random Sampling* yaitu Pengambilan Sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetap sebagian yang kurang porposional pembagiannya, dilakukan sampling ini apabila anggota populasi heterogen (tidak sejenis).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi Variabel Kompensasi

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi variabel Kompensasi PT Hamatetsu Indonesia.

Tabel 4.1
Rekapitulasi Indikator Variabel Kompensasi (X)

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Gaji	631	Cukup Setuju
2	Upah	657	Setuju
3	Insentif	651	Setuju
4	Tunjangan Kesehatan	479	Tidak Setuju
5	Tunjangan Transportasi	674	Setuju
6	Tunjangan Keluarga	639	Setuju
7	Asuransi	474	Tidak Setuju
8	Fasilitas perusahaan	656	Setuju

Tabel 4.1
Rekapitulasi Indikator Variabel Kompensasi (X) - lanjutan

9	Tunjangan Hari Raya	645	Setuju
10	Uang Pensiun	655	Setuju
11	Pakaian Dinas	638	Setuju
12	Darmawisata	676	Setuju
Total		7475	
Rata-rata Skor		622,9	Cukup Setuju

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.2 jumlah skor seluruh indikator variabel Kompensasi sebesar 7475 dengan Rata-rata 622,9.

Rekapitulasi Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi variabel Motivasi Kerja PT Hamatetsu Indonesia.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Indikator Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Indikator	Total Skor	Keterangan
1	Tanggung Jawab	668	Setuju
2	Resiko	628	Cukup Setuju
3	Memiliki Tujuan	651	Setuju
4	Rencana Kerja	643	Setuju
5	Bersifat Sosial	674	Setuju
6	Kerja Kelompok	619	Cukup Setuju
7	Kepercayaan	673	Setuju
8	Pengaruh dan kekuasaan	628	Cukup Setuju
9	Empati	680	Setuju
10	Kelebihan Diri	662	Setuju
11	Melaksanakan Pekerjaan	651	Setuju
12	Keterampilan dan Kecakapan	659	Setuju
13	Perilaku	656	Setuju
Total		8492	
Rata-rata Skor		653,2	Setuju

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.3 jumlah skor seluruh indikator variabel Motivasi Kerja sebesar 8492 dengan Rata-rata 653,2.

Path Analysis

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS 16. Didapatkan koefisien jalur untuk Kompensasi (X) terhadap Motivasi Kerja (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Koefisien Jalur
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.058	2.153		2.814	.005
	Kompensasi	.409	.089	.362	4.600	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan nilai koefisien jalur antara variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Jika Kompensasi hasilnya bersifat konstan atau bernilai 0. Maka motivasi kerja adalah sebesar 6,058. kompensasi memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,409. Jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan 0,409. Dapat dibentuk persamaan regresi $Y = 6,058 + 0,409 X$

Hipotesis Pengaruh Parsial Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Tingkat signifikansi (α) = 5%, *degree of freedom* (df) = n- 2 = 186 - 2 = 184 diperoleh $t_{tabel} = 1,973$. Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,600$ dengan Sig. 0,000.

Dapat dikatakan bahwa Sig. (0,000) < α (0,05) dan t_{hitung} (4,600) > t_{tabel} (1,973), maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh parsial terhadap Motivasi kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan yang tidak dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Kompensasi pada PT Hamatetsu Indoesia dengan 12 butir pernyataan terhadap variabel kompensasi berdasarkan hasil rata-rata kuisioner menunjukkan bahwa karyawan cukup setuju mengenai Kompensasi yang ada di perusahaan. Adapun indikator yang masih berada dibawah skor rata-rata dalam variabel Kompensasi yaitu : Tunjangan Kesehatan dan Asuransi. Penelitian dalam hal tersebut apabila dibiarkan akan mempengaruhi Kompensasi karyawan.
- 2 Motivasi Kerja Karyawan pada PT Hamatetsu Indonesia dengan 13 butir pernyataan terhadap variabel Motivasi Kerja berdasarkan hasil rata-rata kuisioner menunjukkan bahwa karyawan setuju mengenai Motivasi Kerja yang ada di perusahaan. Adapun indikator yang masih berada dibawah skor rata-rata dalam variabel Motivasi Kerja yaitu : memikul resiko, kerja kelompok, pengaruh dan kekuasaan. Penelitian dalam hal tersebut apabila dibiarkan akan mempengaruhi Motivasi Kerja karyawan.

- 3 Kompensasi memiliki hubungan signifikansi yang positif sebesar 0,409. Jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan 0,409. Dapat dibentuk persamaan regresi $Y = 6,058 + 0,409 X$

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat disampaikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan antara lain :

- 1 Pemberian Kompensasi pada PT Hamatetsu Indonesia telah dilakukan cukup baik karena dari hasil kuisioner banyak tanggapan dari responden menyatakan setuju tetapi ada beberapa responden yang menyatakan tidak setuju dikarenakan Tunjangan kesehatan dan asuransi yang harusnya sesuai dengan peraturan kerja bersama (PKB) antara karyawan dengan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan harus memberikan hak karyawan sesuai dengan peraturan kerja bersama (PKB) yang telah disepakati oleh perusahaan dan karyawan.
- 2 Pelaksanaan Motivasi kerja karyawan pada PT Hamatetsu Indonesia telah dilakukan dengan baik karena dari hasil kuisioner banyak tanggapan dari responden menyatakan setuju mengenai Motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut penting bagi perusahaan untuk mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan misalnya, dengan cara memberikan bonus bagi karyawan yang tertib dan tidak pernah absen, tetap memberikan cuti tahunan bagi karyawan, agar para karyawan bisa memaksimalkan dalam mengerjakan pekerjaannya, perusahaan bisa memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain, perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menjalin rasa kekeluargaan atau mengadakan kegiatan yang dapat menghilangkan kejenuhan karyawan terhadap pekerjaannya, seperti yang sudah dilakukan oleh perusahaan misalnya, berwisata, olah raga dan sebagainya.
- 3 Pengaruh parsial Kompensasi = 0.362 terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT Hamatetsu Indonesia. Berdasarkan hasil tersebut perusahaan disarankan untuk memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta : Kencana Prenada media Group.
- Hadari Nawawi, . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Malayu S.P.Hasibuan, 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Malayu S.P.Hasibuan, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Malayu S.P.Hasibuan, 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- M.Kadarisman, 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Sondang Siagian, 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi, 2011. *Motivasi Pemotivasi dalam manajemen*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Internet

[http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2574-Kristina Nugi K 2010-01-041.pdf](http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2574-Kristina_Nugi_K_2010-01-041.pdf)

<http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmm/images/Jurnal/vol.1/vol.1.no.2/8.108.122.zaldi.akmal.pdf>

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/akuntan/article/view/165>

<http://prodipps.unsyiah.ac.id/Jurnalmia/images/Jurnal/vol.3.ma/3.1.ma/14.133.139.safwan.pdf>

[http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2266/Fajar% 20Kurniadi.pdf?sequence=1](http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2266/Fajar%20Kurniadi.pdf?sequence=1)

<http://eprints.undip.ac.id/39988/1/MURBIJANTO.pdf>