

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia ialah suatu hal yang cukup penting dan hendaknya diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu sumber daya manusia ialah roda yang menggerakkan perusahaan serta aset yang paling penting dalam perusahaan. Secara mendasar, perusahaan memiliki tujuan yakni memperoleh laba serta berusaha untuk mempertahankan usaha jangka panjang. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut maka, perusahaan dapat melakukan optimalisasi kegiatan dengan mempergunakan berbagai faktor diantaranya yakni alam, skill, modal, teknologi, serta keterampilan pihak tenaga kerja. Faktor yang cukup penting ialah tenaga kerja mengingat teknologi canggih sekalipun jika tanpa tenaga kerja yang terampil maka perusahaan tidak akan berjalan optimal (Nurchayani, 2016).

Motivasi adalah pendorong seseorang agar mau dan rela menggerakkan kemampuan yang dimiliki dalam bentuk ketrampilan atau keahlian, waktu dan tenaganya untuk melakukan tanggung jawab dan kewajibannya dalam memperoleh suatu tujuan organisasi dengan tujuan tertentu, baik erat kaitannya dengan keberlangsungan hidup suatu perusahaan (Siagaan, 2007). Kompensasi berdampak pada motivasi kerja dari sumber daya manusia. Notoatmodjo (2003) memberikan pernyataan bahwa ukuran kompensasi yang diterima oleh pegawai berdampak pada prestasi kerja, motivasi, dan juga kepuasan karyawan.

Hasibuan (2017:119) memberikan definisi kompensasi dengan seluruh perolehan hasil pekerjaan yang berbentuk uang atau barang baik secara tak langsung maupun langsung sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi yang efektif ialah bagian yang sangat penting dalam perusahaan guna agar mempertahankan karyawan yang berbakat.

Sedang Rivai dan Sagala (2010:741) Kompensasi terbagi atas dua macam yakni finansial serta non finansial. Kompensasi finansial ialah kompensasi dengan bentuk uang seperti adanya bonus tambahan, gaji, upah, insentif, serta

tunjangan yang berupa uang. Sementara kompensasi non finansial ialah kompensasi selain uang, seperti hubungan yang terjalin dalam internal perusahaan, promosi, lingkungan kerja, posisi kompensasi, serta motivasi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu Permadi (2020), yang menemukan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan bengkel Utama Motor Cakranegara. Hasil penelitian Sembel dkk (2018) juga menyatakan bahwa kompensasi dalam bentuk apapun berdampak pada motivasi Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Area Manado.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Taman Sari ialah sebuah entitas milik daerah dengan tugas yakni melakukan penyelenggaraan pengolahan air minum guna agar kesejahteraan masyarakat dapat meningkat yang mana terdiri atas aspek sosial, kesejahteraan, serta layanan umum. PDAM ini bermisi untuk melayani pelanggan dengan baik serta memberikan kontribusi pada pemerintah sebagai wujud perusahaan yang sehat. Pekerjaan memiliki kaitan yang cukup erat dengan layanan publik yang ingin memberi layanan terbaik bagi masyarakat. Perusahaan harus bisa bersaing seiring dengan perkembangan jaman. Perusahaan hendaknya memiliki pegawai yang mumpuni dan mesin-mesin yang memadai untuk menghasilkan produk maupun pelayanan dengan kualitas yang baik. Pada kenyataannya dapat dilihat bahwa perlunya pemberian motivasi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun berusaha untuk memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan memberi kompensasi secara finansial serta non finansial pada pegawai sehingga diharapkan dapat mendukung motivasi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan serta memberikan nilai tertentu bagi perusahaan. Perusahaan dalam rangka mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan dilakukan dengan memberikan kompensasi finansial yang berbentuk gaji, insentif, serta tunjangan dan juga kompensasi non finansial sehingga dicapai sebuah penghargaan.

Bentuk kompensasi finansial yang diterapkan oleh PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun sesuai Peraturan Walikota Madiun Nomor 16 Tahun 2020 saat ini kepada karyawan tetap adalah pemberian gaji pokok dengan ketentuan

berdasarkan skala gaji pokok Pegawai Negeri Sipil yang selaras dengan kebutuhan serta kemampuan Perumda Air Minum Tirta Taman Sari, insentif pekerjaan atau jasa produksi berupa gaji ke-13 dan satu kali penghasilan apabila realisasi target perusahaan terpenuhi, dan tunjangan-tunjangan berupa Tunjangan Hari Raya (THR) setiap satu tahun sekali, tunjangan pangan bagi karyawan yang beristri/suami maksimal 10% dari gaji pokok, tunjangan anak sekolah atau kuliah sebesar 5% dari gaji pokok, tunjangan kesehatan untuk karyawan beserta keluarganya yang menjadi tanggungan, dan tunjangan Jaminan Hari Tua, Jaminan Kesehatan serta Jaminan Sosial berupa pesangon pensiun. Wujud kompensasi non finansial melalui pekerjaan serta lingkungan kerja yang mana pekerjaan tersebut dapat berbentuk tanggung jawab atas pekerjaan, kesempatan dalam memperoleh pengakuan dalam perusahaan berupa penghargaan dari direksi atas prestasi luar biasa dalam pengembangan perusahaan, dan pembinaan karir. Sedangkan lingkungan kerja berupa fasilitas dari perusahaan memberikan dukungan atas suasana kerja yang supportif.

Berdasarkan keadaan dilapangan bahwa masih kurangnya motivasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari kota Madiun dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang mana merupakan tanggung jawab karyawan. Hal ini dapat dilihat dari Laporan Dewan Pengawas Perumda Air Minum Tirta Taman Sari kota Madiun tahun 2020 yang menyatakan bahwa perlunya peningkatan profesionalisme karyawan, dan tingkat kebocoran air pada Desember tahun 2020 mencapai 15,44%. Selain itu, berdasarkan pengamatan, masih ada karyawan yang menggunakan jam kerja untuk bercerita serta masih banyak karyawan yang pada saat jam kerja berada diluar ruang kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh adanya kompensasi yang masih kurang maksimal sehingga mengakibatkan motivasi kerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka judul penelitian dirumuskan sebagai berikut **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas pada latar belakang maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

1.4 Manfaat Penulisan

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya:

a. Bagi PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan tambahan informasi bagi PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun untuk mengetahui pentingnya pemberian kompensasi baik kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan motivasi kerja.

b. Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, informasi serta sumber referensi mengenai pengaruh pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja terhadap karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bagian bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian/kerangka konseptual.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Pada bagian bab ini berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan analisis data

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan menjelaskan tentang data penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan

BAB 5 SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian yang diajukan sebagai bahan perbaikan untuk penelitian selanjutnya.