

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Permasalahan

Semakin berkembangnya berbagai macam bisnis yang bergerak di bidang jasa maupun manufaktur, membuat persaingan dalam perekonomian semakin ketat dan membutuhkan keunggulan-keunggulan tertentu agar suatu perusahaan mampu bertahan hidup. Oleh karena itu kesuksesan suatu perusahaan tidak lagi bergantung pada seberapa besar dan luas perusahaan tersebut, tetapi terobosan-terobosan dan inovasi yang memiliki keunggulan kompetitif sangat dibutuhkan. Untuk menciptakan suatu keunggulan kompetitif ini perusahaan sudah tidak dapat menggantungkan diri hanya pada kekayaan sumber daya alam dan teknologi saja. Sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang paling vital dalam menciptakan suatu terobosan dan inovasi-inovasi baru. Karena sumber daya manusia itu penting, maka perlu diperhatikan dengan baik sehingga motivasi mereka dalam bekerja terus meningkat.

Manusia harus dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya seperti makan, tempat tinggal, pakaian, hiburan, menikah dan berkeluarga, dan sebagainya untuk dapat mencapai keharmonisan hidup. Semua itu dapat terpenuhi bila seseorang memiliki uang yang cukup untuk memenuhi semua keinginannya dan kebutuhannya. Oleh karena itu maka seseorang bekerja untuk mendapatkan uang atau kompensasi dari perusahaan dengan harapan dapat mencapai

keharmonisan dalam kehidupannya dengan terpenuhinya semua kebutuhan dan keinginannya. Kerja itu sendiri menurut Flippo (1991:271) adalah “rangkaiannya kegiatan yang berkaitan yang memberikan kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang”.

Pada dasarnya ada beberapa hal dasar yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Menurut Noegroho (2002:76): “kebutuhan individu disusun sesuai dengan kadar potensinya, yang lebih kuat disebelah bawah dan yang lebih aman (namun lebih manusiawi) ada pada puncak”. Oleh karena itu untuk memotivasi karyawan bekerja lebih produktif harus dapat memahami dahulu kebutuhannya, terutama kebutuhan dasar karyawan. Adapun susunan hirarki kebutuhan menurut Noegroho (2002:76) adalah: “kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri”. Kebutuhan fisiologis dapat berupa sandang, pangan, papan, sex dan fungsi-fungsi badan lainnya. Keamanan dapat berarti perlindungan fisik, mental, emosi dan adanya rasa aman. Sosial yang berarti kebutuhan untuk dapat menerima dan diterima oleh lingkungannya. Harga diri dapat berarti kebutuhan untuk menghormati dan menghargai diri sendiri maupun dihargai dan dihormati oleh orang lain. Sedangkan kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mengembangkan bakat-bakat atau potensinya. Berdasarkan teori Maslow tersebut, unsur-unsur motivasi kerja di sini akan langsung diterjemahkan dalam kebutuhan pokok pekerja (operasional), yaitu menjadi unsur gaji/upah/kompensasi, unsur keselamatan dan keselamatan kerja, unsur kebutuhan sosial dalam kelompok kerja, unsur lingkungan kerja, unsur penghargaan dalam pekerjaan, unsur

aktualisasi diri untuk menggunakan segala potensi diri dan pengembangan diri pekerja.

Perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja karyawan yang ada, karena motivasi kerja yang tinggi otomatis akan memacu karyawan untuk lebih produktif. Dan untuk memotivasi kerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan dan memahami berbagai faktor kebutuhan manusia yang telah dijelaskan di atas, terutama kebutuhannya yang paling mendasar yang dapat dipenuhi dengan kompensasi yang layak, misalnya untuk makan, beli pakaian, dan rumah seseorang memerlukan uang.

Dari hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Noegroho (2002:80) dapat disimpulkan kompensasi merupakan kebutuhan yang paling mendasar dan paling menonjol dalam kehidupan kerja karyawan. Tujuan utama seseorang bekerja pastilah sebagian besar untuk mencari uang disamping mencari pengalaman. Seperti yang telah dikemukakan Maslow seseorang tidak mungkin dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi bila kebutuhan yang lebih kuat belum dicapai, misalkan seseorang yang kelaparan tidak akan memikirkan statusnya melainkan akan berusaha untuk makan. Sehingga apabila kompensasi yang diterima karyawan tidak dapat mencukupi kebutuhan dasarnya, karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja lebih produktif dan mengembangkan ide juga keterampilannya untuk perusahaan. Menurut Sunjoyo (2001:177), faktor yang paling penting dalam perusahaan adalah:

“Kepuasan karyawan harus menjadi perhatian utama setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan-kegiatan lebih lanjut. Kepuasan karyawan merupakan asset perusahaan dan karyawan merupakan sumberdaya insani perusahaan yang sangat bernilai, serta dapat membantu perusahaan dalam mencapai

tujuan-tujuan kemampulabaan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan motivasi dan kepuasan para karyawan, dan kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.”

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bagian yang paling penting dan mendasar untuk diperhatikan dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan karena alasan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi. Sehingga dengan latar belakang tersebut, maka judul makalah ini adalah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

## 1.2. Pokok Bahasan

Permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan ini adalah “arti penting kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.”

## 1.3. Tujuan Pembahasan

Tujuan dalam penulisan ini adalah untuk menjelaskan arti penting kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.