

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN CV. X LEMBANG**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi syarat  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Mohamad Dani Setiawardi

2010120127

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

(Terakreditasi Berdasarkan

Keputusan BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2017

**FINANCIAL COMPENSATION INFLUENCE TO EMPLOYEES WORK  
MOTIVATION AT CV. X LEMBANG**



**UNDERGRADUATED THESIS**

Submitted to complete the requirements of  
A Bachelor Degree in Economics

By:

Mohamad Dani Setiawardi

2010120127

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
MANAGEMENT PROGRAM**

(Accredited based on Decree of No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2017

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN  
FAKULTAS EKONOMI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. X Lembang**

Oleh:

**Mohamad Dani Setiawardi**

2010120127

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Bandung, 4 Januari 2017

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,

Handwritten signature of Triyana Iskandarsyah in black ink.

**Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.**

Pembimbing,

Handwritten signature of A. Hadisoepadma in black ink.

**A. Hadisoepadma, Drs., MM.**



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama (sesuai akte lahir) : Mohamad Dani Setiawardi  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 26 Mei 1992  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2010120127  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

### **JUDUL**

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. X Lembang

Dengan Pembimbing : A. Hadisoepadma. Drs., MM.

### **SAYA MENYATAKAN**

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri :

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, majalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur, atau tafsir dengan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak manapun.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 4 Januari 2017

Pembuat pernyataan:



(Mohamad Dani Setiawardi)

UU No.20 Tahun 2003 Pasal 25 ayat (2): Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalankan suatu perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia yang memadai, secanggih apapun peralatan yang dimiliki akan terasa tidak berguna. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan setiap karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi. Terdapat banyak faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan faktor yang paling mendasar yang dapat mendorong seseorang bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi. Maka dari itu, perusahaan sepatutnya membuat suatu sistem kompensasi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diberikan terhadap perusahaan pada karyawannya dapat diberikan dalam bentuk finansial maupun non finansial.

CV. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan baku utama bagi perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman berbahan dasar kedelai. Sebagai salah satu perusahaan pendistribusi bahan baku utama pembuatan makanan dan minuman berbahan dasar kedelai, maka perusahaan dituntut untuk bekerja cepat dan efisien dikarenakan oleh tingginya permintaan dari perusahaan-perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman berbahan dasar kedelai. Namun, perusahaan mengalami beberapa masalah berupa sikap disiplin dan para karyawan, seperti keterlambatan, tidak masuk tanpa izin, dan seringnya terjadi bocoran pada jahitan karung kedelai. Hal tersebut disadari pemilik bahwa pemberian kompensasi finansial yang di bawah upah minimum (UMR) bisa menjadi salah satu penyebabnya.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat masalah mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif. Data awal diperoleh dengan cara melakukan wawancara tidak terstruktur.

Dari penelitian ini, kompensasi finansial yang diterapkan CV. X dianggap belum memadai atau mencukupi kebutuhan karyawan. Sementara dari hasil olah data yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan CV. X tergolong cukup, namun dirasa belum memenuhi apa yang diinginkan pimpinan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 73,3%.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat, rahmat dan hidayah-Nya yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. X Lembang”** dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis memperoleh dukungan, bimbingan, dorongan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak agar skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada pihak tersebut, yaitu:

1. Orang tua penulis Bambang Imawan dan Sri Wilujeng, serta adik penulis Lestari Wuryandanti yang selalu memberikan dukungan agar skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak A. Hadisoepadma. Drs., MM. selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih banyak atas kesabaran, bimbingan, dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Dr. Maria Merry Merianti, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan dan dosen wali penulis.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
5. Para dosen pengajar dan seluruh bagian yang bertugas di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan wawasan kepada penulis ke tingkat yang lebih luas.
6. Seluruh karyawan tata usaha, perpustakaan, dan pekarya Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan atas semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama penulis menempuh studi.

7. Pemilik dan seluruh karyawan CV. X Lembang yang membantu memberikan informasi untuk data skripsi ini.
8. Sahabat terdekat penulis Yohanes Kevin, Marcella Benedicta, Adelyn Lewaherila, dan Yohanes Aryanto yang sudah lebih dari sembilan tahun menemani hidup penulis, memberikan dukungan dan selalu menjadi motivasi penulis untuk menjadi pribadi yang lebih baik.
9. Sahabat penulis di kampus, Rulli Setiadi, Erik Tuadinata, Okky Suryawijaya, Sophian Gunadi, Dennise Chandra, dan Abraham Purwadi yang selalu memberikan dukungan untuk penulis.
10. Geng lima yang selalu menjadi motivasi penulis agar menjadi orang yang lebih baik. Pryan Pratama Nugraha, Erik Sinaga, Dennise Chandra, Rulli Setiadi.
11. Geng SB: Awi, Abraham, Emes, Arya, Rulli, Datu, Dennise, Dior, Erik, Fadhil, Melvin, Hanif, Hervan, Dira, Okky, Avi, Nisa, Bintit, Satrio, Sasa, Sendy, dan Opan yang selalu menghibur penulis.
12. Angkatan Manajemen Unpar 2010 yang selalu memberikan informasi seputar dunia perkuliahan dan mengenalkan penulis kepada dunia baru.
13. Band favorit penulis, Muse yang telah lebih dari sebelas tahun selalu membangkitkan semangat penulis melalui lagu-lagunya.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih dapat begitu kekurangan dan ketidaksempurnaan mengingat pengetahuan, pengalaman, dan waktu yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih atas seluruh kritik dan masukan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, 4 Januari 2017

Penulis,

Mohamad Dani Setiawardi

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran.....	5
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2. Kompensasi .....	10
2.2.1. Pengertian Kompensasi.....	10
2.2.2. Asas Kompensasi .....	11
2.2.3. Tujuan Kompensasi.....	12
2.2.4. Bentuk-bentuk Kompensasi .....	14
2.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	18
2.2.6. Waktu Pembayaran Kompensasi.....	25
2.3. Motivasi.....	26
2.3.1. Pengertian Motivasi .....	26
2.3.2. Elemen Motivasi Kerja .....	27
2.3.3. Teori-teori Motivasi .....	27
2.4. Pengaruh Kompensasi FInansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan....	33
<b>BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....</b>	
3.1. Metode Penelitian.....	35
3.1.1. Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.1.2. Populasi Penelitian .....	36
3.1.3. Operasionalisasi Variabel.....	36
3.1.4. Teknik Pengolahan Data .....	39
3.1.5. Uji Validitas .....	40
3.1.6. Uji Realibilitas .....	40

3.2. Teknik Pengolahan Data .....	41
3.2.1. Metode Successive Internal .....	41
3.2.2. Uji Asumsi Klasik Regresi.....	41
3.2.3. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	41
3.2.4. Uji Koefisien Determinasi.....	42
3.3. Objek Penelitian .....	42
3.3.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	42
3.3.2. Struktur Organisasi .....	43
3.3.3. Deskripsi Pekerjaan.....	44

**BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....**

4.1 Gambaran Umum Responden .....	46
4.2 Uji Validitas .....	48
4.3. Uji Reliabilitas .....	50
4.4. Analisis Deskriptif .....	51
4.5. Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Finansial.....	52
4.6. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Karyawan.....	63
4.7. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Karyawan .....	77
4.7.1. Uji Normalitas.....	77
4.7.2. Uji Linieritas .....	78
4.7.3. Uji Regresi Linier Sederhana.....	79
4.7.4. Koefisien Determinasi.....	80

**BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....**

5.1 Kesimpulan .....	82
5.2 Saran Untuk CV. X.....	83

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP PENULIS**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasional Variabel X (Kompensasi Finansial) .....	37
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Y (Motivasi Karyawan) .....	38
Tabel 4.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	47
Tabel 4.3. Data Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel X.....	49
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	50
Tabel 4.7. Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.8. Kriteria Skor Tanggapan Responden .....	52
Tabel 4.9. Hasil Tanggapan Karyawan Tentang Kompensasi Finansial .....	53
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pertama Kompensasi Finansial .....	54
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-dua Kompensasi Finansial .....	55
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-tiga Kompensasi Finansial .....	55
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-empat Kompensasi Finansial .....	56
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-lima Kompensasi Finansial .....	57
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-enam Kompensasi Finansial .....	58
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-tujuh Kompensasi Finansial .....	58

Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-delapan Kompensasi Finansial .....	59
Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-sembilan Kompensasi Finansial .....	60
Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-sepuluh Kompensasi Finansial .....	61
Tabel 4.20. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-sebelas Kompensasi Finansial .....	62
Tabel 4.21. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-duabelas Kompensasi Finansial .....	63
Tabel 4.22. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Karyawan .....	64
Tabel 4.23. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Pertama Motivasi Kerja ..	65
Tabel 4.24. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-dua Motivasi Kerja ..	66
Tabel 4.25. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-tiga Motivasi Kerja ..	66
Tabel 4.26. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-empat Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4.27. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-lima Motivasi Kerja ..	68
Tabel 4.28. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-enam Motivasi Kerja .....	69
Tabel 4.29. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-tujuh Motivasi Kerja .....	69
Tabel 4.30. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-delapan Motivasi Kerja.....	70
Tabel 4.31. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-sembilan Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.32. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-sepuluh Motivasi Kerja.....	72
Tabel 4.33. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-sebelas Motivasi Kerja.....	73

Tabel 4.34. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-duabelas Motivasi Kerja.....	74
Tabel 4.35. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-tigabelas Motivasi Kerja.....	75
Tabel 4.36. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-empatbelas Motivasi Kerja.....	76
Tabel 4.37. Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Ke-limabelas Motivasi Kerja.....	77
Tabel 4.38. Uji Normalitas ( <i>Kolmogorov Smirnov</i> ).....	78
Tabel 4.39. Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	80
Tabel 4.40. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan .....	7
Gambar 2.1. <i>Components of a Total Compensation Program</i> .....	15
Gambar 2.2. <i>Primary Determinants of Direct Financial Compensation</i> .....	19
Gambar 2.3. <i>Expectancy, Instrumentaly, Valence</i> .....	28
Gambar 2.4. <i>Maslow's Hierarchy of Needs</i> .....	30
Gambar 3.1. Bagan Struktur Organisasi .....	44
Gambar 4.1. Hasil Uji Linieritas .....	79

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Daftar Kuesioner

Lampiran 2. Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 3. Validitas & Reliabilitas

Lampiran 4. Hasil Kuesioner

Lampiran 5. Metode Metode Successive Internal

Lampiran 6. Dokumentasi

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi ini, perusahaan dihadapkan pada kondisi yang semakin kompetitif dan dinamis. Perusahaan menghadapi berbagai macam tantangan serta berbagai macam implikasinya terhadap kegiatan operasional perusahaan. Persaingan yang terjadi menuntut perusahaan harus dapat beradaptasi dan bertahan dalam menghadapi setiap tantangan dengan melakukan perubahan dan berkembang. Salah satu cara untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang canggih, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap karyawan agar karyawan tersebut termotivasi dalam bekerja. Salah satu caranya dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan. Ketika para karyawan telah berkontribusi terhadap perusahaan, maka sudah seharusnya jika perusahaan tersebut memberikan kompensasi yang layak atas apa yang telah dilakukan karyawan tersebut untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk memotivasi karyawan untuk bekerja, karena karyawan telah memberikan keterampilan, tenaga dan waktunya, bukan semata-mata hanya ingin mengabdikan diri untuk perusahaan, melainkan ada tujuan lain, yaitu mengharapkan balas jasa atau imbalan atas apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung merupakan bayaran yang diterima seorang karyawan dalam bentuk upah, gaji, komisi, uang lembur dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung bisa disebut juga sebagai tunjangan, seperti asuransi dan rekreasi. Adapun kompensasi non-finansial merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri dari lingkungan di mana karyawan tersebut bekerja.

Jika sistem kompensasi dikelola dengan baik, maka sistem kompensasi ini dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Selain itu, sistem kompensasi yang baik juga dapat membantu perusahaan dalam memelihara dan mempertahankan karyawan karyawan yang produktif, sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, dan dapat bersama-sama mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

CV. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi bahan baku utama bagi perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman berbahan dasar kedelai, yang berlokasi di daerah Lembang, Kabupaten Bandung Barat. CV. X ini merupakan cabang dari perusahaan yang berpusat di Kabupaten Cirebon. Sebagai salah satu perusahaan pendistribusi bahan baku utama pembuatan makanan dan minuman berbahan dasar kedelai, maka perusahaan dituntut untuk bekerja cepat dan efisien dikarenakan oleh tingginya permintaan dari perusahaan-perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman berbahan dasar kedelai.

Pada awal penelitian, penulis melakukan *preliminary research* terlebih dahulu untuk mencari gejala yang ada di dalam CV. X. Langkah pertama yang penulis lakukan adalah mengamati situasi di CV. X dan melakukan wawancara tidak terstruktur kepada pemilik perusahaan tersebut. Sebagai bentuk tanggungjawab perusahaan terhadap lingkungan sekitar, CV. X lebih banyak mempekerjakan orang-orang dari sekitar perusahaan. Saat ini, terdapat 10 orang karyawan yang bekerja di CV. X. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik, kadang terjadi kesalahan dalam proses distribusi, seperti jaitan pada karung kedelai yang tidak begitu rapat sehingga terjadi kebocoran dan ukuran per karung kedelai yang tidak tepat dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga memerlukan waktu tambahan

untuk memperbaikinya. Selain itu, terdapat pula beberapa masalah lain mengenai motivasi karyawan, seperti cukup seringnya karyawan terlambat dan bahkan beberapa kali tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, rendahnya semangat kerja karyawan, khususnya ketika diberikan tugas tambahan, seperti pengecekan berat kedelai per karung, serta tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga menghambat proses distribusi. Pemilik menyadari bahwa pemberian kompensasi finansial yang di bawah upah minimum (UMR) bisa menjadi salah satu penyebabnya.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, terlihat bahwa karyawan CV. X memiliki motivasi kerja yang rendah, terutama ketika harus melakukan pekerjaan tambahan. Dengan melihat gejala tersebut, kemudian penulis melakukan wawancara tidak terstruktur terhadap beberapa karyawan CV. X. Dari hasil wawancara tersebut, terdapat beberapa keluhan mengenai kompensasi finansial. Seperti, pembagian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, tidak adanya bonus ketika karyawan diharuskan untuk melakukan pekerjaan tambahan, seperti ketika karyawan harus melakukan pengecekan berat kedelai per karung dan melakukan penjahitan karung. Penulis berasumsi bahwa hal tersebut menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi karyawan pada perusahaan. Agar para karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan perlu memperhatikan salah satu komponen yang dapat memotivasi karyawan, yaitu melalui pemberian kompensasi finansial yang tepat.

Atas dasar uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Karyawan CV. X Lembang”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi finansial yang diberikan di CV. X?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan CV. X?
3. Bagaimana pengaruh dari kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan CV. X?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi finansial yang diberikan di CV. X.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan CV. X.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan CV X.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian, ini penulis berharap agar dapat memberikan manfaat yang berguna bagi:

### **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat memperluas wawasan perusahaan mengenai hal-hal yang menyebabkan tinggi atau rendahnya motivasi kerja karyawan, khususnya dalam hal pemberian kompensasi finansial. Sehingga diharapkan pemilik dapat menentukan tindakan yang terbaik untuk dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan.

### **2. Bagi Penulis**

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi finansial dan motivasi kerja karyawan.

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi wawasan lebih mengenai kompensasi finansial dan motivasi kerja karyawan, serta dapat memberi sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan terutama di bidang sumber daya manusia.

## 1.5. Kerangka Pemikiran

Dalam kehidupannya, setiap manusia selalu memiliki kebutuhan dan selalu mencari cara untuk dapat memenuhi kebutuhannya tersebut. Keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras. Kebutuhan utama seorang manusia adalah makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Salah satu cara agar seseorang dapat memenuhi kebutuhan tersebut adalah dengan bekerja dan mendapatkan gaji atau upah atas keterampilan, tenaga dan waktu yang telah diberikan kepada perusahaan.

Dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor utama. Apapun bentuk dan tujuan dari didirikannya perusahaan tersebut, sumber daya manusia tetap menjadi faktor terpenting, karena sumber daya manusia merupakan pelaksana utama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan perlu untuk memberikan timbal balik untuk dapat memotivasi dan menghargai usaha yang telah diberikan oleh para karyawan.

Pemberian timbal balik oleh perusahaan bisa dilakukan dengan beberapa cara, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan suatu biaya yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai salah satu alat untuk memotivasi karyawan, dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Dengan demikian, kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Menurut R. Wayne Mondy (2008:242) "*Compensation is the total of all reward provided to employees in return of their services*", yang berarti kompensasi adalah total dari seluruh penghargaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau tenaga dan kontribusi yang telah mereka berikan bagi perusahaan. Kompensasi

dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial. Berdasarkan kutipan di atas, perusahaan perlu untuk memperhatikan pemberian kompensasi yang sesuai dan sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2011:219), kompensasi merupakan hal yang penting, suatu dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Kompensasi sebaiknya diberikan kepada karyawan secara adil dan sesuai dengan kontribusi mereka terhadap perusahaan, sehingga akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih baik dan lebih semangat.

Kompensasi atau imbalan yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan, sehingga mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Ketika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, sementara karyawan telah memberikan tenaga dan pemikirannya untuk kemajuan perusahaan, maka akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan tersebut. Mengingat pentingnya motivasi karyawan bagi perusahaan, maka kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan harus sesuai keinginan dan kebutuhan karyawan, serta kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Gareth R. Jones & Jennifer M. George (2015:381) “*Work motivation may be defined as the psychological forces that determine the direction of a person’s behavior in an organization, a person’s level of effort, and a person’s level of persistence in the face of obstacles*”. Dari kutipan tersebut, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan psikologis yang dapat menjelaskan mengenai perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha dan tingkat ketahanan seseorang dalam menghadapi rintangan yang terjadi. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk menjaga dan meningkatkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan agar perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selain itu, menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2007:166) motivasi adalah “*process that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*”. Setiap karyawan memiliki tujuan yang

ingin dicapai ketika karyawan tersebut memutuskan untuk bekerja. Untuk mencapai tujuannya, maka sudah seharusnya karyawan tersebut untuk berusaha dengan tekun untuk mencapainya. Motivasi karyawan dapat meningkat ketika didorong oleh kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Dengan adanya usaha dan kerjasama yang baik antara pimpinan perusahaan dan karyawan, dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui apa yang menjadi faktor pendorong dalam memotivasi karyawan, seperti pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan pada diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi tersebut akan muncul ketika didorong oleh sesuatu yang kuat agar dapat melakukan suatu aktivitas kerja. Maka, dengan kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan agar mereka dapat termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian teori para ahli, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: “terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi karyawan”.

**Gambar 1.1**  
**Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Karyawan**

