

**PENGARUH PERSEPSI IMBALAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SATPAM  
DI PERUMAHAN DADALI**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagai dari syarat  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

**Melvin Leonard**  
**2011120004**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGAM STUDI MANAJEMEN**  
**(Terakreditasi berdasarkan Keputusan BAN – PT**  
**No 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)**

**Bandung**  
**2018**

No. Kode	: MANAJ GAN P/10
Tanggal	: 21 Mei 2018
No. Ind.	: 23062 - FE / SKR 36027
Divisi	:
Hadiah / Bell	:
Dari	: Fakultas Ekonomi

**THE IMPACT OF PERCEPTION OF COMPENSATION TO WORK MOTIVATION ON  
SECURITY PERSONNEL IN DADALI PRIVATE COMPLEX**



**UNDERGRADUATE THESIS**

Submitted to complete a part of requirements  
to get a Bachelor Degree in Economics

**By :**

**Melvin Leonard**

**2011120004**

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
MANAGEMENT STUDY PROGRAM  
(Accredited Based on the Degree of BAN – PT  
No 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)  
Bandung  
2018**

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



**PENGARUH PERSEPSI IMBALAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SATPAM DI  
PERUMAHAN DADALI**

Oleh :

Melvin Leonard  
2011120004

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Bandung, Maret 2018

Ketua Program Studi Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.

Pembimbing,

Dr. F X Supriyono, MM..



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Melvin Leonard Ganda  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 12 November 1993  
NPM : 2011120004  
Program studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH PERSEPSI IMBALAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SATPAM DI PERUMAHAN DADALI**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Dr. F X Supriyono, MM..

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri;

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan 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 paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya 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.

Bandung,  
Dinyatakan tanggal : 7 Agustus 2018  
Pembuat pernyataan : Melvin Leonard  
Ganda



(Melvin Leonard..)



## ABSTRAK

Penjagaan keamanan di setiap lingkungan perumahan merupakan faktor vital dalam menjaga properti dari ancaman eksternal pengerusakan, pencurian, dan yang lainnya. Salah satu instrument sistem keamanan properti yang penting dan dapat dikelola adalah satpam. Motivasi kerja seorang satpam berpengaruh besar terhadap kinerjanya dalam menjaga keamanan. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang satpam adalah persepsi terhadap imbalan (finansial dan non finansial) yang diberikan oleh pengelola.

Pada penelitian ini dibahas tentang pengaruh persepsi satpam atas imbalan terhadap motivasi kerja di perumahan Dadali. Desain penelitian menggunakan *explanatory research* untuk memperoleh informasi atas fenomena yang terjadi dengan sumber data *field research* berdasarkan kuisisioner dan *literature research*.

Hasil penelitian menunjukkan persepsi satpam terhadap imbalan yang diberikan oleh pengelola bernilai rendah. Namun tingkat motivasi kerja satpam memiliki hasil pengukuran yang tinggi. Tetapi nilai korelasi atas pengolahan data menggunakan program SPSS menunjukkan adanya pengaruh positif antara persepsi imbalan terhadap motivasi kerja sebesar 1,4% yang dijelaskan dalam penelitian ini. Hal ini terjadi karena banyak faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja satpam. Disarankan agar tingkat imbalan satpam di Perumahan Dadali untuk dinaikan agar persepsi atas imbalan meningkat, yang akhirnya akan menaikkan tingkat motivasi kerja.

Kata Kunci : Persepsi Imbalan – Motivasi Kerja



## ABSTRACT

Security guard on every housing environment is vital factors in guarding property from threats of destruction, theft, and others. One of the instruments of property security system that can be manage is security guard. The motivation of a security worker has a major effect on its performance in maintaining security. One of the factors that influence the work motivation of a security guard is the perception of the rewards (financial and non financial) that provided by the manager.

*In this study discussed about the impact of perception of compensation to work motivation on security personnel in Dadali private complex. This research using explanatory research as research design to obtain information on the phenomenon that occurs, the data source are from field research based on questionnaires and literature research.*

*The result of the research shows the low perception of compensation shown by security guard to the reward given by the manager. But the level score of motivation of security worker is high. But the correlation score result from SPSS program show that perception of compensation positively affect work motivation by 1,4% that explained in this research. This could be happen because there are other factor that mostly affect work motivation of the security personnel. Recommend to increased the compensation for security personell so that the perception on compensation can be advanced then will affect the work motivation level.*

**Keywords :**     *Perception of Compensation – Work Motivation*



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan YME karena dengan berkatnya maka peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang berjudul "PENGARUH PERSEPSI IMBALAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SATPAM DI PERUMAHAN DADALI". Karya tulis ilmiah ini diajukan guna memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi jenjang pendidikan Strata Satu Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan.

Penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, banyak kesalahan yang mungkin penulis buat. Setiap saran dan kritik yang membangun diharapkan agar dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik.

Pada kesempatan ini pula penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua, kakak tercinta dan saudara yang memberi dukungan secara tidak langsung kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Willy sebagai koordinator satpam yang memberikan izin kepada peneliti dan saran agar penelitian berjalan dengan lancar.
3. Para Satpam perumahan Dadali yang sangat terbuka dan membantu lancarnya penelitian.
4. Dr. F X Supriyono, MM.. sebagai Pembimbing yang memberikan semangat, kritik, saran dan pengarahan yang sangat membangun.
5. Teman-teman seperjuangan angkatan 2011 yang mensupport terus peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Silvia atas dukungannya yang terus menerus kepada peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
7. Richard, Peter dan teman-teman yang mendorong saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan membalas semua kebaikan setiap orang yang mendukung peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, peneliti berharap semoga hasil penelitian ini berguna bagi yang membutuhkannya.

Bandung, 1 Januari 2018

Melvin Leonard

## DAFTAR ISI



	Hal.
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kerangka Pemikiran .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.2. Motivasi Kerja .....	10
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	10
2.2.2. Jenis-Jenis Motivasi .....	11
2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	12
2.3. Persepsi .....	13
2.4. Imbalan .....	13
2.4.1. Pengertian Imbalan .....	14
2.4.2. Jenis Imbalan .....	14
<b>BAB 3. METODE DAN OBJEK PENELITIAN</b> .....	16
3.1. Metode Penelitian .....	16
3.2. Teknik Pengumpulan Data .....	16
3.3. Populasi Penelitian .....	16
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	17
3.5. Pengukuran Variabel .....	19

3.6. Uji Validitas dan Realiabilitas .....	20
3.7. Teknik Analisis Data.....	23
3.8. Objek Penelitian.....	23
<b>BAB 4. HASIL PEMBAHASAN PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	25
4.1.1. Gambaran Umum Responden.....	25
4.1.2. Analisis Hasil Kuisisioner atas Variabel Persepsi Imbalan .....	26
4.1.3. Analisis Hasil Kuisisioner atas Variabel Motivasi Kerja.....	40
4.2. Pembahasan.....	50
4.2.1. Pengaruh Persepsi Imbalan (finansial dan non finansial) Terhadap Motivasi Kerja Satpam Perumahan Dadali.....	50
4.2.2. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	50
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>53</b>
5.1. Kesimpulan .....	53
5.2. Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS</b>	

## DAFTAR TABEL

	Hal.
Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel .....	17
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Variabel X (Persepsi Imbalan) .....	20
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel X (setelah mengeluarkan item yang tidak valid) .....	21
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Motivasi Kerja) .....	21
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Y (setelah mengeluarkan item yang tidak valid) .....	22
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas .....	23
Tabel 4.1. Usia .....	25
Tabel 4.2. Lama Bekerja.....	25
Tabel 4.3. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya.....	26
Tabel 4.4. Gaji yang saya terima sebanding dengan risiko pekerjaan saya. ....	27
Tabel 4.5. Gaji saya sudah sesuai dengan hasil kerja saya.....	28
Tabel 4.6. Saya menerima gaji tepat waktu (sesuai perjanjian). ....	29
Tabel 4.7. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan .....	29
Tabel 4.8. Fasilitas pendukung kerja (keamanan) saya sudah sesuai kebutuhan. .	30
Tabel 4.9. Sarana kendaraan yang disediakan pengelola untuk patroli sudah mencukupi. ....	32
Tabel 4.10. Saran saya didengarkan oleh atasan.....	33
Tabel 4.11. Insentif yang saya terima sesuai dengan kebutuhan pengamanan. ....	34
Tabel 4.12. THR yang saya terima mencukupi .....	35
Tabel 4.13. Tunjangan pengganti hari libur yang saya terima mencukupi.....	35
Tabel 4.14. Saya menerima tunjangan sesuai kinerja saya. ....	36
Tabel 4.15. Tunjangan yang saya terima mencukupi.....	37
Tabel 4.16. Bonus berdasarkan pencapaian yang saya terima mencukupi.....	37
Tabel 4.17. Pimpinan saya adil dalam pemberian bonus.....	38
Tabel 4.18. Saya puas dengan kebijakan pengelola dalam pemberian bonus.....	39
Tabel 4.19. Bonus yang saya terima mencukupi.....	39
Tabel 4.20. Saya serius dalam bekerja.....	40

Tabel 4.21.	Saya cepat tanggap dalam bekerja.....	41
Tabel 4.22.	Saya cepat dalam menanggapi komplain/masalah warga.....	42
Tabel 4.23.	Saya fokus dalam menyelesaikan masalah warga.....	42
Tabel 4.24.	Keluhan warga merupakan tugas yang harus saya selesaikan.....	43
Tabel 4.25.	Saya pantang menyerah.....	44
Tabel 4.26.	Saya gigih dalam menjaga keamanan walau lingkungan kurang mendukung.....	44
Tabel 4.27.	Saya memiliki inisiatif dalam memecahkan masalah.....	45
Tabel 4.28.	Jika mendapat teguran, saya tidak mudah menyerah dan semakin termotivasi.....	46
Tabel 4.29.	Saya selalu berpatroli sesuai jadwal.....	47
Tabel 4.30.	Saya masuk kerja tepat waktu setiap hari.....	47
Tabel 4.31.	Saya mempertahankan hasil kerja saya.....	48
Tabel 4.32.	Saya selalu menjaga keamanan daerah saya.....	49
Tabel 4.33.	Tabel Deskriptif.....	50
Tabel 4.34.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi Interval Koefisien Korelasi Keeratan.....	51
Tabel 4.35.	Tabel Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4.36.	Tabel Hasil Estimasi Persamaan Regresi.....	52

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal.</b>
Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran.....	6
Gambar 2.1. Two Factor Theory-Herzberg .....	13
Gambar 4.1. Satpam Senior .....	27
Gambar 4.2. Pos Baru.....	31
Gambar 4.3. Pos Lama.....	32
Gambar 4.4. Kendaraan .....	33

## DAFTAR LAMPIRAN

	Hal.
Lampiran 1 Rancangan Pernyataan Kuisisioner.....	57
Lampiran 2 Pernyataan Kuisisioner Untuk Satpam .....	60
Lampiran 3 Jawaban Pertanyaaan (1 s/d 15) .....	62
Lampiran 3 Jawaban Pernyataan (16 s/d 30) .....	64
Lampiran 4 r-table .....	66

## BAB 1 PENDAHULUAN



### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Seiring berjalannya waktu dan seiring pula majunya perkembangan zaman menyebabkan pertumbuhan infrastruktur semakin cepat. Di kota Bandung khususnya, pada tahun 2017 menurut *www.beritasatu.com* jumlah properti meningkat 16,5% nilainya dibandingkan tahun 2016. Selain jumlah properti yang semakin banyak, nilai jual propertinya pun meningkat sebesar 4% pada tahun 2016 (*kompas.com*). Hal ini mendukung banyak orang untuk membeli properti, baik untuk hunian maupun untuk investasi karena nilainya yang selalu meningkat.

Sebelum berinvestasi, para calon pembeli properti harus mempertimbangkan beberapa hal penting yaitu : lokasi; aksesibilitas; keamanan; fasilitas; harga dan hal-hal lainnya. Dalam hal ini, peneliti akan fokus pada aspek keamanan, karena faktor keamanan dalam sisi properti merupakan hal yang dipertimbangkan oleh calon pembeli properti (87%) setelah lokasi menurut survey (*www.rumah.com*).

Faktor keamanan dalam suatu bisnis properti merupakan suatu hal penting. Hal ini karena sistem keamanan akan melindungi properti dari kerusakan, kehilangan, dan hal-hal yang tidak diinginkan, mengingat pada tahun 2015, kota Bandung menjadi kota dengan tingkat kriminalitas tertinggi di Jawa Barat dengan 4.016 kasus (*news.detik.com*). Salah satu instrumen sistem keamanan yang pasti disediakan oleh perusahaan-perusahaan properti, adalah satuan pengamanan yang biasa disebut dengan satpam. Disamping itu, sarana-sarana pengawasan lain yang biasanya disediakan oleh penyedia properti; seperti alarm; kamera pengawas; akan memerlukan satuan pengamanan sebagai sarana utama pencegah kriminalitas yang terbaik.

Satpam merupakan satuan kelompok petugas yang dibentuk oleh instansi/proyek/badan usaha untuk melakukan fungsi aktivitas keamanan fisik (*physical security*) dalam rangka melindungi keamanan swakarsa di lingkungan kerjanya. Satpam berfungsi untuk mencegah terjadinya kriminalitas maupun menegakan aturan yang ada di lingkungan kerjanya.

Satpam sebagai unit penjaga keamanan memiliki peran penting dalam menjaga keamanan di suatu properti. Terkadang kinerja satpam masih tidak maksimal, hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kurangnya motivasi satpam dalam bekerja; kurangnya fasilitas pendukung pekerjaan satpam; kurangnya kemampuan satpam dalam mengatasi masalah yang terjadi; dan yang lainnya. Hal ini dapat menyebabkan kinerja satpam tidak maksimal. Salah satu faktor yang dapat dikendalikan oleh perusahaan adalah faktor motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam bekerja, karena kinerja seorang pegawai akan terpengaruh oleh motivasi kerja. Pegawai yang bekerja dengan motivasi tinggi akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukan.

Tingkat motivasi kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maupun terhadap kemajuan perusahaan. Namun setiap karyawan tidak akan selalu memiliki motivasi dalam bekerja, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja seseorang dapat dilakukan dengan cara memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Kebutuhan seorang pegawai dapat berupa kebutuhan finansial dan non finansial. Di dalam pekerjaan satuan pengamanan, imbalan finansial dan non finansial yang diberikan perusahaan kepada satpam sebagai sarana dalam memenuhi kebutuhan.

Imbalan dapat berupa pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan. Imbalan menjadi hal penting sebagai tanda bahwa perusahaan memberikan balas jasa yang setimpal dengan kontribusi karyawan. Keadilan individual merupakan persepsi atas rasa adil yang dirasakan seorang karyawan dimana individu tersebut merasa bahwa input yang diberikan telah dihargai sesuai dengan semestinya. Input yang berupa pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan maupun kegigihan ini dihargai secara wajar melalui imbalan, seperti gaji, pujian dari pimpinan, promosi jabatan.

Pada kenyataannya imbalan yang diberikan kepada karyawan tidak selalu dapat memenuhi harapan karyawan. Imbalan merupakan hal yang secara langsung menunjukkan bagaimana perusahaan dalam menghargai karyawannya, para karyawan secara langsung pula dapat terpengaruh motivasinya dalam bekerja.

Berdasarkan *preliminary research* terhadap 5 anggota satpam perumahan Dadali. 4 orang mengeluhkan imbalan yang tidak seimbang dengan kewajiban yang harus dijalani. Persepsi terhadap kebijakan imbalan yang didapat oleh satpam cenderung tidak adil. Selain gaji yang diperoleh masih dibawah UMR, satpam hanya mendapatkan bonus setiap 3 bulan dengan syarat bahwa lokasi yang menjadi tanggung jawab satpam selama 3 bulan tidak mengalami kejadian kriminal dan tidak ada laporan dari warga yang mengeluhkan kinerja satpam. Sedangkan lokasi pengamanan yang dijaga oleh setiap satpam berbeda-beda dan cenderung menetap (tidak di rolling). Karena lokasi perumahan Dadali yang memiliki beberapa jalan masuk gang ke dalam kompleks dan tidak tertutup membuat pengamanan di perumahan dalam beberapa titik menjadi sulit dan beberapa lokasi menjadi rawan dengan kriminalitas dan tingginya keluhan dari warga. Hal ini membuat satpam yang menjaga daerah dengan risiko kriminalitas dan keluhan tinggi, motivasi kerjanya akan menurun karena kebijakan imbalan yang tidak adil. Hal mengenai imbalan yang dikeluhkan satpam yang menjadi objek *preliminary research* peneliti. Area yang dilalui warga yang bukan penghuni menjadi rawan bagi pelaku kriminal untuk dapat keluar masuk lokasi perumahan. Menurut koordinatornya pun, dalam menetapkan satpam yang menjaga daerah-daerah di perumahan dilakukan dengan mempertimbangkan kinerja satpam. Di setiap perempatan jalan, selalu ditempatkan 1 orang satpam agar lebih efektif dalam pengamanan. Namun metode ini memiliki dampak negatif yang dirasakan warga penghuni perumahan Dadali. Karena jarak satpam yang menjaga pos terlalu berdekatan, terkadang para satpam tidak selalu ada di pos pengamanan, dan jarang melakukan patroli harian, karena menitip jagakan bagiannya ke pos satpam lain yang terdekat.

Prosedur pengamanan satpam di perumahan Dadali dilakukan dengan menggunakan prosedur pengamanan perumahan pada umumnya (yaitu : patroli; menanyakan pada tamu yang tidak dikenal; mendengarkan keluhan dan menyelesaikan masalah keamanan di warga;dll) dan itupun tidak selalu diterapkan. Bahkan terkadang, petugas satpam dalam melaksanakan tugasnya sering tidak dapat membantu warga. Hal ini dalam *preliminary research* terhadap satpam perumahan Dadali disebabkan oleh imbalan yang sangat kurang akan menimbulkan motivasi satpam dalam bekerja menjadi rendah.

Hasil dari *preliminary research* yang dilakukan peneliti mengindikasikan bahwa kurangnya fleksibilitas dan keadilan dalam kebijakan yang diterapkan pengurus

satpam perumahan Dadali dalam pemberian imbalan menjadi salah satu penyebab kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Untuk keperluan meningkatkan motivasi kerja dari para petugas keamanan (satpam), dibutuhkan faktor pendorong yang dapat diberikan oleh pengelola perumahan. Faktor pendorong yang dapat diberikan adalah imbalan (*rewards*). Kebijakan pengelola dalam memberikan imbalan menjadi salah satu pendukung para satpam dalam merasakan nilai penghargaan. Dengan kebijakan demikian membuat satpam akan merasa dihargai, sehingga motivasi satpam untuk berkinerja akan lebih meningkat.

Perusahaan menerapkan sistem pemberian imbalan dengan pertimbangan para satpam dapat meningkatkan motivasi kerja satpam. Pemberian imbalan dalam bentuk finansial merupakan hal penting bagi para satpam karena dengan imbalan finansial, mereka dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar imbalan yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan. Imbalan dalam bentuk non finansial (libur, promosi, pujian) juga sangat penting, karena selain menjadi motivasi satpam dalam bekerja dan menimbulkan kepuasan secara psikologis.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menyelidiki apakah imbalan (finansial dan non finansial) yang diberikan kepada satpam Perumahan Dadali berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, peneliti memilih judul penelitiannya "PENGARUH PERSEPSI IMBALAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SATPAM DI PERUMAHAN DADALI"

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi terhadap imbalan yang diterima para petugas satpam di Perumahan Dadali Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja para petugas satpam di Perumahan Dadali Bandung?
3. Apakah persepsi imbalan yang diberikan memengaruhi motivasi kerja para petugas satpam di Perumahan Dadali Bandung?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui persepsi terhadap imbalan (finansial dan non finansial) yang diterima para petugas satpam di Perumahan Dadali Bandung.
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja para petugas satpam di Perumahan Dadali Bandung.
3. Mengetahui pengaruh persepsi imbalan terhadap motivasi kerja para petugas satpam di Perumahan Dadali Bandung.

### 1.4. Kerangka Pemikiran

Manusia merupakan modal insani yang dianggap penting dan memiliki peran besar sebagai faktor penggerak dalam mencapai tujuan di dalam perusahaan. Dengan perhatian dan pengelolaan yang baik, setiap individu yang bekerja di dalam perusahaan dapat memberikan hasil yang optimal.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil salah satu dasar dari teori 2 faktor Herzberg, yaitu *Hygiene Factor* dan *Motivation Factor*. Didalam *hygiene factor*, ketidakpuasan terhadap imbalan dapat menjadi penyebab seseorang kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Sondang (2006:294) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor eksternal dan internal. Yang termasuk faktor eksternal adalah jenis dan sifat pekerjaan; kelompok kerja dimana seseorang bergabung; organisasi tempat orang bekerja; situasi lingkungan kerja dan gaji/imbalan.

Persepsi merupakan tanggapan atau penerimaan langsung dari serapan (KBBI). Hal ini dilakukan oleh setiap manusia secara langsung ataupun tidak langsung dalam berbagai situasi. Pengertian persepsi menurut Slameto(102:2003) menyatakan persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan dan informasi di dalam otak manusia. Informasi dan pesan yang diterima tersebut muncul dalam bentuk stimulus yang merangsang otak untuk mengolah lebih lanjut yang kemudian mempengaruhi seseorang dalam berperilaku.

Pengertian imbalan menurut William (2004) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries,*

*the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Yang menggambarkan imbalan yang diberikan didasarkan oleh jam kerja karyawan maupun desain kebijakan imbalan oleh perusahaan.

*“Compensation represents both the intrinsic and extrinsic rewards employees receive for performing their jobs”* Joseph (2003:21). Imbalan terdiri dari faktor intrinsik dan ekstrinsik atas performa kerja karyawan. Faktor intrinsik merupakan imbalan psikologis yang didapat karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya (non material), sedangkan faktor ekstrinsik merupakan imbalan yang berupa finansial dan non finansial (material). Oleh karena itu imbalan menjadi hal penting sebagai penanda bahwa perusahaan memberikan imbalan yang setimpal dengan kinerja karyawan. Keadilan individual merupakan rasa adil yang dirasakan seorang karyawan dimana dia merasa bahwa input yang dimilikinya telah dihargai sesuai dengan semestinya.

Dengan menggunakan penjelasan teori diatas, maka dapat ditarik dugaan sementara bahwa persepsi atas imbalan yang diterima atas kinerja akan menjadi positif apabila dapat memenuhi kebutuhan individu. Persepsi positif dapat membawa karyawan untuk dapat termotivasi lebih dalam menjalankan pekerjaannya.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



