



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi Pegawai
di Badan Usaha Milik Negara Perusahaan Umum Jasa Tirta II**

Skripsi

Oleh

Fauzan Azhima Sangga Prakarsa

2013310037

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi Pegawai
di Badan Usaha Milik Negara Perusahaan Umum Jasa Tirta II**

Skripsi

Oleh

Fauzan Azhima Sangga Prakarsa

2013310037

Pembimbing

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Fauzan Azhima Sangga Prakarsa
Nomor Pokok : 2013310037
Judul : Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi
Pegawai di Badan Usaha Milik Negara Perusahaan Umum
Jasa Tirta II



Telah diuji dalam Sidang jenjang Sarjana
Pada hari Rabu, tanggal 2 Agustus 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Hubertus Hasan Ismail, Drs., M.Si.

Sekretaris
Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si.

:

Anggota
Kristian Widya Wicaksono, S.Sos., M.Si.

:

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo., M.Si

Pernyataan



Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Fauzan Azhima Sangga Prakarsa
NPM : 2013310037
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi
Pegawai di Badan Usaha Milik Negara Perusahaan Umum
Jasa Tirta II

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Juli 2017

Fauzan Azhima Sangga Prakarsa

Abstrak

Nama : Fauzan Azhima Sangga Prakarsa

NPM : 2013310037

Judul : Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi Pegawai di Badan Usaha Milik Negara Perum Jasa Tirta II

Pada prinsipnya, motivasi pegawai merupakan hal penting yang dibutuhkan setiap organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi membutuhkan motivasi yang tinggi dari para pegawai karena dengan motivasi yang tinggi, kontribusi yang dihasilkan pegawai juga akan lebih besar. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan hal apa saja yang bisa menunjang motivasi pegawai, salah satu cara yang bisa dilakukan organisasi adalah dengan memberikan kompensasi yang layak kepada pegawai. Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan atas kerja keras dan kontribusi pegawai kepada organisasi sehingga kepuasan pegawai atas kompensasi akan meningkatkan motivasi para pegawai. Penelitian ini berjudul “Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi Pegawai di Badan Usaha Milik Negara Perum Jasa Tirta II”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar tingkat kepuasan pegawai atas kompensasi di Perum Jasa Tirta II dan seberapa tinggi motivasi yang dimilikinya. Selain itu penelitian ini bermaksud untuk menguji seberapa besar hubungan antara kepuasan atas kompensasi dengan motivasi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian desain korelasional kuantitatif dengan menguji hubungan-hubungan atau fenomena antar dua variabel atau lebih dalam satu lingkungan tertentu. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 117 responden yaitu pegawai di kantor pusat Perum Jasa Tirta II dengan kuesioner yang kembali adalah sebanyak 103. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah metode korelasi Spearman.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah kepuasan pegawai kantor pusat Perum Jasa Tirta II yang tinggi atas kompensasi yang diberikan perusahaan. Selain itu motivasi pegawai kantor pusat Perum Jasa Tirta II juga berada pada kategori tinggi. Adapun korelasi yang didapat dari Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi adalah berada pada kategori hubungan yang agak lemah.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi

Abstract

Name : Fauzan Azhima Sangga Prakarsa

NPM : 2013310037

Title : The relation of satisfaction over compensation with the employees motivation at Jasa Tirta II State-owned Enterprises

Principally, the employees motivation is the necessary thing which organization needed to achieve their purpose. The organization needs high motivation from the employees, because with the high motivation, it will increase the employees contribution. Therefore, organization need to put more attention on everything which will support the employees motivation. The organization can give worthy compensation for the employees. Compensation means rewards for the employees hardwork and contribution to organization, that the employees satisfaction will increase and impacting to employees motivation. The title of this research is "The relation of satisfaction over compensation with the employees motivation at Jasa Tirta II State-owned Enterprises". The purpose of this research is to find the level of employees satisfaction at Perum Jasa Tirta II and the scale of motivation. Other than that, this research intends to test the level of relation between satisfaction from compensation with motivation.

This research used correlational quantitative methods to test the relations or phenomenon between two variable or more in a spesific organizational environment. Data collection methods are done by spreading the questionnaire to 117 respondents, which is the Perum Jasa Tirta employees and 103 returned questionnaire for the result. The analysis of data used Spearman correlation methods.

The result from this research is the high satisfaction of Perum Jasa Tirta employees from the compensation which are given by the company. Other than that, the employees of Perum Jasa Tirta II motivations is on the high category. As for the correlation which obtained from the satisfaction over compensation with moivation is on the well-weak category.

Key Words : Compensation, Motivation

Kata Pengantar

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas Rahmat, Kuasa dan Ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi Pegawai di Badan Usaha Milik Negara Perum Jasa Tirta II”. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat akhir kelulusan program Strata-1 Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Skripsi ini memaparkan bagaimana tingkat kepuasan pegawai Perum Jasa Tirta II atas kompensasi, bagaimana tingkat motivasi pegawai Perum Jasa Tirta II, dan bagaimana hubungan antara kepuasan atas kompensasi dan motivasi pegawai di Perum Jasa Tirta II. Kepuasan atas kompensasi dan motivasi yang tinggi sangat dibutuhkan setiap organisasi terlebih bagi organisasi sektor publik seperti Badan Usaha Milik Negara. Diharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak baik untuk penulis pribadi, akademisi, maupun bagi setiap organisasi khususnya Perum Jasa Tirta II.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum mencapai kata sempurna, untuk itu penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kesalahan, kekurangan, dan keterbatasan pengetahuan penulis. Juga tidak lupa penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca karena akan sangat berharga bagi penulis sebagai bahan pembelajaran serta wawasan yang akan berguna dikemudian hari.

Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada kedua orang tua: Drs. Marsetyo Budi Purnomo dan Nunung Purbayati, terima kasih karena telah menjadi Ayah dan Ibu terbaik yang senantiasa mengarahkan, membimbing, dan mendo'akan penulis hingga akhirnya bisa sampai pada fase ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya juga penulis ucapkan kepada Dosen Wali sekaligus Dosen Pembimbing: Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si, terima kasih atas segala arahan sebagai dosen wali dari awal menjalani kuliah sampai dengan arahan dalam setiap bimbingan skripsi yang dari situ penulis mendapat banyak ilmu serta pelajaran baru.

Pada kesempatan ini juga penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Pius Sugeng Prasetyo, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
2. Tutik Rachmawati, S.IP., M.A., Ph.D dan Kristian Widya Wicaksono, S.Sos., M.Si selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.
3. Segenap Dosen Pengajar selama masa perkuliahan penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas semua ilmu berharga yang diberikan. Semoga menjadi ilmu yang berkah dan membawa manfaat dikemudian hari.
4. Meirfaliani Lailiazmi, A.Md. Terimakasih sudah menjadi Kakak yang selalu mensupport dan mendoakan penulis. Semangat terus raih gelar

sarjana dan cita-citanya, bangun masa depan sebaik mungkin. Semoga Allah SWT selalu meridhoi kita.

5. Tante Melly, Tante Milla, Tante Ross, Tante Neng, Om Arfi, Om Heri, Om Dadi, Om Jajang, Om Asep, Om Ari, Lulu Marwah, serta Segenap sanak saudara dan keluarga besar Kakek Khoerudin (Alm) dan Aung Suradi (Alm) yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bentuk dukungan dan do'a kepada penulis.
6. Segenap pihak Perum Jasa Tirta II yang terlibat dalam penelitian, terima kasih atas ketersediaan dan bimbingan selama proses penelitian kepada penulis.
7. Demisioner OSIS SMA Negeri 2 Purwakarta khususnya angkatan XXXI (Fadli, Darina, Farhan, Teguh, Adhar, Endang, Vian, Rima, Tyas, Recha, Ahmad, Chintia, Reyhan, Rizka, dll) terima kasih atas banyak pelajaran dan pengalaman berharga selama ini. Selamat menempuh kesuksesannya masing-masing!
8. Teman-teman SWC (Ahmad, Reza, Deri, Danil, Riko, Agie, Ajie, Endang, Fahmi, Gilang, Ivan, Putra, Ane), terima kasih atas keceriaan dan pengalamannya selama ini. Semangat dan sukses selalu untuk kita!
9. Himpunan Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik (HMPSIAP) periode 2013/2014 (Reykevin, Pradisya, Devi, Rama, Dissa, dll), khususnya keluarga kecil nan solid Internal (Diah, Jovanscha, Dilla, Monic, Aditya, Dani, dan Fadllih), terimakasih atas kesempatan yang diberikan kepada penulis untuk bergabung dalam keluarga yang banyak

memberi pelajaran dalam pengalaman berorganisasi semasa perkuliahan ini.

10. Teman-teman Ilmu Administrasi Publik angkatan 2011, 2012, dan 2014 yang berada disekitar penulis (Aduy, Vander, Lerry, Sam, Adang, Ridi, Christoforus, Ozzay, Ismail, Wisnu, Anggi, Isal, Alfredo, Axel, Doni, Recky, Laras, Audifa, Rina, Ica, Eca, Audi, Nopun, Dwiki, Sadam, Egi, Mew, Sendy, Sandri, dll), terima kasih atas berbagai hal selama masa perkuliahan ini.
11. Teman-teman Ilmu Administrasi Publik 2013 (Firman, Irham, Octav, Jerry, Harri, Bram, Vano, Kayshan, Adit, Dominikus, Anly, Eka, Nicky, Monic, Rosa, Dewi, Afni, Eti, Bulan Martha, Andi Bulan, Clara, Ika, Yara, Silvia, Tasya, Tanty, dll), terima kasih atas berbagai pengalaman dari perjalanan mengesankan angkatan ini.
12. Barudak, Teman, Sahabat sejak awal perkuliahan (Gusti, Firman, Fadllih, Tommy, Alvin, Giarenza, Aryo, Fahmi, Hilya, Bagus, Donald, Made, Hans), terima kasih atas perjalanan luar biasa dari awal masa kuliah. Sukses selalu untuk kita semua!
13. Kelompok 11 KKL MekarluYuHu (Dina, Laras, Mifta, Tommy), terima kasih atas hari-hari berkesan selama 30 hari. Selamat atas kerja keras dan kerja sama yang membuahkan hasil nilai baik.
14. Keluarga besar Bhaladika dan Bhayanaka Advance (Kom Tantra, Andrew, Omar, Faza, Helmi, Dhio, Bhareno, Timmy, Kom Felix, Fakhri, Fadllih, Abhip, Hilmi, Arya, Bu Michelle, Bu Ovi, Bu Selly, dll),

terimakasih atas kesempatan dan pengalamannya, suatu kebanggaan bisa menjadi bagian keluarga besar ini.

15. Kamplay FISIP (Octav, Hari, Alex, Dery, Kevin, Evan, Harits, Ucok, Ele, Andre dll), terimakasih atas pengalaman dari beberapa kompetisi hingga merasakan mendapatkan medali kembali.

16. Keluarga besar FISIP UNPAR 2011, 2012, 2013, 2014 yang berada disekitar penulis (Fandy, Baso, Nastia, Keplon, Yudha, Radi, Ojan, Kemal, Cule, Utuy, Momo, Roland, Marco, Ang, Tatuk, M. Fakhri, Erwin, Greg, Monti, Mondy, Mikky, Adam, Eja, Ramos, Ical, dll), terima kasih atas BUKU, PESTA, CINTA di gedung 3 tercinta ini.

17. Dan terakhir untuk partner pejuang mimpi,

Femmi Sernitasari Supiadi, S.AP. Terima kasih sudah menemani perjuangan selama proses perkuliahan ini. Terima kasih atas segala kebaikan, kesabaran, motivasi, dan do'a yang tak henti-henti diberikan selama ini. Jangan pernah letih untuk berjuang dan belajar, teruslah berusaha jadi pribadi yang lebih baik dan unggul. Semoga Allah SWT selalu meridhoi. Sampai bertemu di fase berikutnya dalam trek sukses!

Bandung, Juli 2017

Penulis,

Fauzan Azhima Sangga Prakarsa

Daftar Isi

Abstrak	i
Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penelitian	9
BAB 2 KERANGKA TEORI	11
2.1 Kepuasan Kerja	11
2.1.1 Dimensi Kepuasan Kerja	12
2.2 Kompensasi	16
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	18
2.2.2 Jenis Kompensasi.....	20
2.3 Motivasi.....	27
2.3.1 Pengertian Motivasi	27
2.3.2 Teori Motivasi Keadilan	29
2.4 Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi.....	35
2.5 Kerangka Pemikiran	38
2.6 Hipotesis Penelitian.....	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	41
3.1 Rancangan Penelitian	41

3.2 Populasi dan Sampel	43
3.3 Instrumen Penelitian	43
3.4 Skala Pengukuran	45
3.5 Operasionalisasi Variabel	46
3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	51
3.6.1 Uji Validitas	51
3.6.2 Uji Reliabilitas	53
3.7 Analisis Data	56
BAB 4 PROFIL ORGANISASI	59
4.1 Identitas Perusahaan	59
4.2 Sekilas Perum Jasa Tirta II	59
4.3 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan	61
4.3.1 Visi Perusahaan	61
4.3.2 Misi Perusahaan	61
4.3.3 Tujuan Perusahaan	61
4.4 Bidang Usaha	62
4.5 Struktur Organisasi	65
BAB 5 HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA	66
5.1 Ciri Biografis Responden	66
5.1.1 Usia	66
5.1.2 Jenis Kelamin	67
5.1.3 Pendidikan Terakhir	68
5.1.4 Status Perkawinan	69
5.1.5 Lama Bekerja	69
5.1.6 Pendapatan	70
5.1.7 Posisi	71
5.2 Tingkat Kepuasan atas Kompensasi Pegawai di Perum Jasa Tirta II	72
5.2.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Kepuasan atas Kompensasi Langsung ..	72
5.2.2 Distribusi Frekuensi Dimensi Kepuasan atas Kompensasi tidak Langsung	76
5.2.3 Tingkat Kepuasan atas Kompensasi Keseluruhan	79

5.3 Tingkat Motivasi Pegawai Perum Jasa Tirta II	82
5.3.1 Distribusi Frekuensi Dimensi Distributif.....	82
5.3.2 Distribusi Frekuensi Dimensi Prosedural	84
5.3.3 Distribusi Frekuensi Dimensi Interaksional	87
5.3.4 Tingkat Motivasi Keseluruhan.....	90
5.4 Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi Pegawai Perum Jasa Tirta II.....	92
5.4.1 Hubungan Kepuasan atas Kompensasi Langsung dengan Motivasi Pegawai Perum Jasa Tirta II	95
5.4.2 Hubungan Kepuasan atas Kompensasi tidak Langsung dengan Motivasi Pegawai Perum Jasa Tirta II	96
5.4.3 Hubungan antar Indikator Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi Pegawai Perum Jasa Tirta II	97
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	101
6.1 Kesimpulan.....	101
6.2 Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA	105

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Item Respon	45
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 3.3 Uji Validitas	52
Tabel 3.4 Pedoman Alat Ukur Cronbach Alpha	55
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas	55
Tabel 3.6 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan.....	57
Tabel 5.1 Distrubusi Frekuensi Dimensi Kepuasan atas Kompensasi Langsung .	73
Tabel 5.2 Kategorisasi Dimensi Kepuasan atas Kompensasi Langsung	75
Tabel 5.3 Distrubusi Frekuensi Dimensi Kepuasan atas Kompensasi tidak Langsung	76
Tabel 5.4 Kategorisasi Dimensi Kepuasan atas Kompensasi tidak Langsung	78
Tabel 5.5 Kategorisasi Kepuasan atas Kompensasi	80
Tabel 5.6 Distrubusi Frekuensi Dimensi Distributif	82
Tabel 5.7 Kategorisasi Dimensi Distributif	83
Tabel 5.8 Distrubusi Frekuensi Dimensi Prosedural	84
Tabel 5.9 Kategorisasi Dimensi Prosedural	86
Tabel 5.10 Distrubusi Frekuensi Dimensi Interaksional	87
Tabel 5.11 Kategorisasi Dimensi Interaksional	88
Tabel 5.12 Kategorisasi Motivasi	90
Tabel 5.13 Korelasi antara Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi	92
Tabel 5.14 Ukuran Koefisien Derajat Hubungan	93

Tabel 5.15 Korelasi antara Kepuasan atas Kompenasai Langsung dengan Motivasi	95
Tabel 5.16 Korelasi antara Kepuasan atas Kompensasi tidak Langsung dengan Motivasi.....	96
Tabel 5.17 Korelasi Indikator Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi	97
Tabel 5.18 Korelasi antar Dimensi Kepuasan atas Kompensasi dan Motivasi	99

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Model Penelitian	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum Jasa Tirta II	65
Gambar 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Gambar 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Gambar 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Gambar 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	69
Gambar 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Gambar 5.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	71
Gambar 5.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi.....	72
Gambar 5.8 Kurva Hipotesis.....	94

Daftar Lampiran

Lampiran 1 Kuesioner	108
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas	114
Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas	116
Lampiran 4 Hasil Uji Korelasi Rank Spearman.....	117
Lampiran 5 Hasil Kuesioner	125

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Untuk mencapai apa yang menjadi tujuan setiap organisasi, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan. Keinginan organisasi untuk memiliki pegawai dengan kualifikasi terbaik tentu harus diseimbangi dengan *feedback* yang bisa diberikan kepada setiap pegawai. Dengan demikian organisasi dapat menghindari resiko dari ketidaknyamanan pegawainya yang dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi tersebut.

Organisasi yang berhasil dapat tercermin dari sikap para pegawainya. Bagi sektor publik maupun sektor privat, sikap pegawai akan menentukan arah jalannya roda organisasi. Terlebih bagi sektor publik, kinerja pegawai bukan hanya mencerminkan keberhasilan suatu organisasi saja melainkan juga keberhasilan suatu negara mengelola setiap unit dan sektor yang menentukan kesejahteraan masyarakat.

Mengacu pada uraian singkat diatas, secara umum *feedback* yang diberikan organisasi kepada para pegawainya adalah berupa kompensasi. Didefinisikan oleh Werther dan Davis, , “*Compensation is what employees receive in exchange for their contribution to the organization*”¹ (kompensasi adalah segala sesuatu yang

¹ W. B. Werther, dan K. Davis, *Human Resources and Personnel Management* (New York: Mc.graw-Hill, Inc., 1996), 379.

pegawai terima yang merupakan imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi). Kompensasi sendiri terdiri dari dua jenis sebagaimana yang dikutip dan sudah dialih bahasa dari Werther dan Davis bahwa kompensasi meliputi kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi upah, gaji, insentif, dan bagi hasil, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi keuntungan tambahan lainnya.

Kompensasi harus mempunyai dasar yang logik, rasional, dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang para karyawan.² Setiap organisasi tidak serta merta dapat begitu saja dalam mengukur besaran kompensasi pegawainya. Tentu saja banyak pertimbangan yang menjadi ukuran organisasi mengeluarkan besaran kompensasi seperti lamanya seorang pegawai telah mendedikasikan kinerjanya untuk organisasi, bidang yang ditempati seorang pegawai itu sendiri, prestasi yang telah dicapai pegawai, bahkan sampai dengan pertimbangan dari bagaimana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik juga akan mempengaruhi besaran kompensasi yang diterimanya. Bila karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik, mereka harus menerima kompensasi yang adil dan layak.³

Dua jenis kompensasi yaitu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung pada akhirnya menjadi satu paket kompensasi yang mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Salah satu yang akan dipengaruhi kompensasi yang diberikan organisasi adalah motivasi pegawai. Menurut Handoko, suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja

² T. H. Handoko, *Manajemen Personalisa dan Sumberdaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), 155

³ *Ibid*, 9.

karyawan adalah melalui kompensasi.⁴ Menurut Robbins dan Judge yang sudah diterjemahkan, motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam upaya mencapai tujuan.⁵

Seiring dengan perkembangan zaman, sampai dengan saat ini terdapat beberapa macam teori motivasi yang dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu teori isi (content theory) dan teori proses (process theory). Dalam hal ini teori motivasi yang digunakan adalah teori keadilan yang termasuk kedalam teori proses. Dikutip dari Kreitner dan Kinicki yang di alih bahasakan, Psychology J. Stacy Adams adalah yang mempelopori penerapan prinsip teori keadilan di tempat kerja. Inti dari pemahaman teori ini adalah kesadaran komponen kunci dari hubungan pertukaran individu-organisasi. Hubungan ini penting dalam pembentukan persepsi karyawan mengenai keadilan dan ketidakadilan.⁶

Motivasi kerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi. Dengan motivasi yang tinggi pegawai akan memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, manajer atau para pemimpin karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif.⁷

⁴ *Ibid*, 155.

⁵ S. P. Robbins, dan T. A. Judge, *Organizational Behavior* (New York: Pearson Education Limited, 2013), 236.

⁶ R. Kreitner, dan A. Kinicki, *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill, 2004), 291.

⁷ W. Arumwanti, 'Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatra Utara' *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 2 (2012): 3.

Melihat pentingnya motivasi kerja dari pegawai maka organisasi tidak bisa memandang sepele perihal ini. Motivasi yang rendah dari pegawai tentu saja akan menghambat keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Sangat baik bagi organisasi untuk memantau ataupun mengukur tingkat motivasi pegawainya, karena dengan informasi hasil ukur tingkat motivasi tersebut organisasi harus mampu menjaga konsistensi pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan meningkatkan motivasi pegawainya yang masih rendah. Singkatnya, organisasi harus selalu responsif terhadap perubahan tingkat motivasi pegawainya yang akan menentukan keberhasilan organisasi.

Salah satu yang termasuk organisasi sektor publik adalah Badan Usaha Milik Negara atau biasa disingkat BUMN. Badan Usaha Milik Negara, yang selanjutnya disebut BUMN, adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.⁸ Berdasarkan Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, maksud dan tujuan pendirian BUMN adalah: a) memberikan sumbangan bagi perkembangan perekonomian nasional pada umumnya dan penerimaan negara pada khususnya; b) mengejar keuntungan; c) menyelenggarakan kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak; d) menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi; e) turut aktif memberikan

⁸ Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 1 butir 1

bimbingan dan bantuan kepada pengusaha golongan ekonomi lemah, koperasi, dan masyarakat.⁹

Perusahaan Umum Jasa Tirta II adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang pada umumnya bergerak dibidang pengelolaan dan pemanfaatan air. Perusahaan Umum, yang selanjutnya disebut Perum, adalah BUMN yang seluruh modalnya dimiliki negara dan tidak terbagi atas saham, yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.¹⁰

Dengan bidang garapan yang signifikan penting, BUMN Perum Jasa Tirta II perlu senantiasa menjaga kinerja positif setiap pegawainya. Kompensasi yang memadai menjadi salah satu cara yang tidak bisa luput diperhatikan karena kepuasan pegawai atas kompensasi akan mempengaruhi motivasi dalam bekerja.

Apabila dilihat di lapangan, hasil wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan indikasi rendahnya kepuasan pegawai atas kompensasi di Perum Jasa Tirta II. Berkaitan dengan dimensi pada kompensasi yaitu kompensasi langsung, ungkapan beberapa responden adalah sebagai berikut:

“kalau gaji pokok sih bisa dibilang rendah disini apalagi jaman sekarang kebutuhan semakin banyak dan harga juga kan tidak stabil jadi ya bersyukur aja walaupun sebenarnya kurang buat saya”¹¹

⁹ Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 2 ayat 1

¹⁰ Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara pasal 1 butir 4

¹¹ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai di Posisi Staff, 21 Februari 2017.

“saya sih terima aja apa yang dikasih perusahaan tapi kalau dilihat dari kerja keras saya kayanya masih kurang gaji diposisi saya ini kan capek banyak kerjanya kalo disini semoga aja semakin naik deh gajinya”¹²

Selanjutnya berkaitan dengan kompensasi tidak langsung ungkapan dari beberapa pegawai adalah sebagai berikut:

“disini sebenarnya udah lumayan banyak tunjangan yang disediakan tapi kalo saya sudah mikir buat nanti pensiun harus ada cadangan dari sekarang tidak bisa mengandalkan uang pensiun yang seadanya”¹³

“kalau dibilang enak sih enak tunjangan disini tuh tapi kerjaan disini kan ga menentu jadi harus siap capek dan bisa saja tidak ada waktu istirahat”¹⁴

Dari hasil wawancara beberapa pegawai di Perum Jasa Tirta II diatas dapat diidentifikasi adanya ketidakpuasan dari pegawai atas kompensasi yang diterimanya.

Selanjutnya berkaitan dengan motivasi pegawai di Perum Jasa Tirta II, hasil wawancara dengan beberapa pegawai juga menunjukkan indikasi rendahnya motivasi yang dimiliki. Hal tersebut dapat dilihat dari ungkapan pegawai terkait dimensi distributif sebagai berikut:

“kalau masalah adil gaji sana tunjangan sih sudah seharusnya adil karena sudah ada ketentuan juga kan yang tidak bisa diganggu gugat tapi kadang suka tidak habis pikir juga sama

¹² Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai di Posisi Special Expertise IV, 21 Februari 2017.

¹³ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai di Posisi Special Expertise III, 21 Februari 2017.

¹⁴ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai di Posisi Staff, 21 Februari 2017.

tunjangan pegawai yang posisinya dibawah saya tapi tidak beda jauh sama saya”¹⁵

Dari dimensi prosedural didapat hasil wawancara dengan beberapa pegawai di Perum Jasa Tirta II sebagai berikut:

“kalo saya cenderung takut dan canggung untuk menyampaikan masukan atau keluhan ke perusahaan mungkin karena kurang ada komunikasi dari atasan tapi itu menurut saya pribadi sih”¹⁶

Berikut adalah hasil wawancara dengan beberapa pegawai terkait dimensi interaksional di Perum Jasa Tirta II:

“kerja disini harus aktif dan banyak belajar sendiri karena saya merasa bimbingan dari atasan juga terbatas dan tidak bakal terus menerus jadi harus banyak menyesuaikan lah kalau pegawai yang belum senior”¹⁷

“iya sih memang perlu waktu untuk adaptasi baik sama orang disini apalagi sama pinpinan soalnya pasti ada perbedaan sikap kan sama pegawai yang lebih senior”¹⁸

Hasil dari wawancara dengan pegawai Perum Jasa Tirta II diatas mengindikasikan rendahnya tingkat kepuasan atas kompensasi dan motivasi dari sebagian pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kepuasan atas kompensasi, motivasi, serta ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan atas kompensasi dengan motivasi di Perum Jasa Tirta II. Dari 3 poin tersebut penulis memilih judul dari

¹⁵ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai di Posisi Special Expertise IV, 21 Februari 2017.

¹⁶ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai di Posisi Staff, 21 Februari 2017.

¹⁷ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai di Posisi Special Expertise IV, 21 Februari 2017.

¹⁸ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Pegawai di Posisi Staff, 21 Februari 2017.

penelitian ini adalah: “Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi di Badan Usaha Milik Negara Perum Jasa Tirta II”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Seberapa tinggi tingkat kepuasan atas kompensasi pegawai Perum Jasa Tirta II?
2. Seberapa tinggi tingkat motivasi kerja pegawai Perum Jasa Tirta II?
3. Seberapa kuat Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi Pegawai Perum Jasa Tirta II?

1.3 Tujuan Penelitian

Diinjau dari pertanyaan-pertanyaan yang telah dibatasi, ditegaskan, dan dirumuskan dalam rumusan masalah diatas, berikut ini akan dieksplorasikan dan diperinci garis-garis besar hasil pokok yang ingin dicapai setelah setiap permasalahan dalam penelitian dijawab dan diselesaikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengetahui tingkat Kepuasan atas Kompensasi pegawai di Perum Jasa Tirta II.
- 2) Mengetahui tingkat motivasi pegawai di Perum Jasa Tirta II.
- 3) Mengetahui seberapa kuat Hubungan Kepuasan atas Kompensasi dengan Motivasi di Perum Jasa Tirta II.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk khalayak banyak khususnya untuk PJT II selaku organisasi dimana penelitian dilakukan dan untuk semua pihak yang memerlukan informasi mengenai topik penelitian ini. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perum Jasa Tirta II

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi atau masukan sebagai bahan kajian Perum Jasa Tirta II dalam meningkatkan kepuasan atas kompensasi dan motivasi pegawainya.

2. Bagi Pihak Lain

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi banyak pihak khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa dengan minat bidang yang sama, serta diharapkan dapat menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya dalam kajian kepuasan atas kompensasi dan motivasi pegawai.

1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 6 bab dimana masing-masing bab dijelaskan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisikan Latar Belakang Masalah, Identifikasi dan Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB 2 KERANGKA TEORI

Bab ini berisi mengenai teori-teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini. Teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi terkait yang dicantumkan dalam *footnote* dan daftar pustaka.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai metode apa yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi rancangan penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, skala pengukuran, operasionalisasi variabel, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

BAB 4 PROFIL ORGANISASI

Bab ini memaparkan informasi-informasi dari subjek penelitian yang dalam penelitian ini adalah organisasi sektor publik BUMN Perum Jasa Trta II. Profil organisasi menyangkut sejarah organisasi, visi dan misi organisasi, bidang usaha, serta struktur organisasi.

BAB 5 HASIL ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Bab ini menyajikan hasil temuan di lapangan dimana untuk memperoleh hasil yang diinginkan, perhitungan dan pengujian dilakukan sesuai dengan metode yang digunakan. Hasil tersebut kemudian menjadi analisa dan pembahasan yang diuraikan.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran peneliti guna menjadi masukan untuk pihak yang bersangkutan.