

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DI DEPARTEMEN SUMBERDAYA MANUSIA PLN KANTOR DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

Puspita Wulansari¹, Andre Harjana Damanik², & Arif Partono Prasetyo³
Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika,
Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom
email: i_am_pipit@yahoo.com¹, partono67@gmail.com³

ABSTRAK

Salah satu fungsi utama pengelolaan sumberdaya manusia dan sudah sering menjadi bahan kajian penelitian adalah sistem kompensasi dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Meski perusahaan sudah berusaha menerapkan sistem kompensasi yang baik tetapi belum menjamin motivasi karyawan akan meningkat, sehingga organisasi selalu berupaya mengembangkan sistem kompensasi yang lebih baik, lebih menantang untuk mendorong meningkatnya motivasi karyawan. Motivasi merupakan hal penting jika dihubungkan dengan pekerjaan karena dengan motivasi yang tinggi karyawan diharapkan bisa menghasilkan kinerja yang baik, khususnya motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan. Meski motivasi internal dinilai lebih penting akan tetapi karyawan juga masih memerlukan dorongan dari luar. Salah satu faktor pendorong dari luar adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini menganalisis hubungan antara kompensasi dan motivasi karyawan di PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten, menggunakan 27 orang responden yang merupakan jumlah seluruh karyawan di Departemen Sumberdaya Manusia. Analisis regresi sederhana dan analitis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menguji dan mengukur hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kompensasi masih merupakan faktor motivator dari luar yang diperlukan

Kata kunci : sistem kompensasi, motivasi, fungsi sumberdaya manusia

Pendahuluan

Salah satu masalah yang selalu dan masih menarik bagi peneliti di bidang sumberdaya manusia adalah telaah mengenai kompensasi dan motivasi. Kedua unsur ini disinyalir berhubungan. Hal ini didukung dengan penelitian Khan dan Mufti (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi. Mereka juga mengemukakan bahwa karyawan akan merasa termotivasi jika merasa mendapatkan penghargaan yang bernilai. Tidak dipungkiri bahwa salah satu dorongan bagi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan (kompensasi). Mereka berharap bisa memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja. Kompensasi yang diharapkan karyawan ini dapat terdiri dari beragam jenis dari gaji, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Kompensasi ada yang dikaitkan dengan kinerja karyawan dan ada yang tidak terkait dengan kinerja.

Pada sisi lain, motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri karyawan/individu untuk bertindak mencapai prestasi. Terdapat banyak faktor yang bisa memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu (Minor, 2013). Motivasi merupakan hal penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik (Negash et al, 2014). Sehingga para pakar mengembangkan berbagai teori untuk mengidentifikasi apa yang mendorong manusia untuk berperilaku dalam pola tertentu dan bagaimana praktek-praktek yang digunakan untuk mengoptimalkan motivasi bagi kepentingan organisasi. Mengapa demikian? Karyawan akan termotivasi ketika mereka merasa jika keberhasilan dalam pekerjaannya akan menghasilkan penghargaan. Berdasarkan fakta tersebut, perusahaan diharapkan dapat merancang sistem kompensasi yang baik agar bisa meningkatkan motivasi kerja karyawannya (Lai, 2009). Kompensasi seharusnya dirancang agar bisa meningkatkan kinerja. Sebaliknya kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan bisa mengarah pada turunnya kinerja atau meningkatnya turn-over karyawan. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa perusahaan harus menyiapkan sistem kompensasi yang menarik bagi karyawan sekaligus tidak memberatkan perusahaan.

Penelitian kali ini membahas hubungan kompensasi dengan motivasi karyawan pada Departemen Sumberdaya Manusia di Kantor Distribusi PLN Jawa Barat dan Banten. Penulis mengidentifikasi adanya praktek penerapan kompensasi yang belum didukung dengan sistem yang jelas. Hal ini dibuktikan dengan model kompensasi yang masih kondisional yang didasarkan pada kondisi. Dengan demikian tidak seluruh karyawan mendapatkan perlakuan yang sama. Hal lain yang mendukung pernyataan ini adalah praktek pemberian tunjangan kesehatan yang tidak otomatis, masih memerlukan adanya keputusan dari bagian tertentu. Mengacu pada kondisi-kondisi tersebut, penulis tertarik untuk melihat apakah praktek pemberian kompensasi di PLN Jawa Barat dan Banten sudah sesuai dengan harapan karyawan dan apakah dengan kompensasi tersebut karyawan merasa termotivasi untuk bekerja.

Landasan Teori / Material dan Metodologi / Perancangan Manajemen Sumberdaya Manusia

Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dan pendekatan manajemen yang terintegrasi dalam mengelola aset organisasi yang paling berharga, yaitu manusia – orang yang bekerja dan berkontribusi bagi keberhasilan perusahaan (Armstrong, 2006). Penulis lain, Ivancevich (2010: 4) menjelaskan sumberdaya manusia sebagai suatu fungsi di dalam organisasi yang bertujuan mengoptimalkan pendayagunaan tenaga kerja di dalamnya. Optimalisasi ini dikaitkan dengan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Manajemen sumberdaya manusia juga memiliki latar belakang ilmu perilaku dan manajemen strategis. Dengan dasar keilmuan yang lengkap ini, sumberdaya manusia diharapkan mampu menjalankan tanggung jawabnya untuk mengelola aset perusahaan sehingga mampu berkontribusi dengan optimal. Di samping itu, manajemen

sumberdaya manusia juga memiliki beberapa aktivitas di antaranya rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, manajemen penghargaan, hubungan industrial, dan pengelolaan kesejahteraan karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, pengertian sumberdaya manusia dapat dijelaskan sebagai suatu proses mendayagunakan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Kompensasi

Salah satu aktivitas atau fungsi dari manajemen sumberdaya manusia adalah manajemen penghargaan. Kajian terhadap manajemen penghargaan cukup luas. Di dalam penelitian ini manajemen penghargaan yang dimaksud adalah pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya. Menurut Marwansyah (2010:269), kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Konsep mengenai kompensasi juga dikembangkan oleh Gomez-Mejia et al (2012:312) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi mereka. Selanjutnya, Gomez-Mejia membagi kompensasi ke dalam tiga komponen; kompensasi dasar, insentif, dan benefit (kompensasi tidak langsung). Sebagai dasar perancangan kuesioner, penulis menggunakan tiga komponen kompensasi yang disebutkan oleh Gome-Mejia (2012), yaitu kompensasi dasar, insentif, dan benefit.

Berdasarkan definis dari kedua penulis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau manfaat yang diterima sebagai balas jasa karyawan terhadap kontribusi atas pekerjaan mereka di perusahaan. Ditambahkan lagi bahwa kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar bisa memotivasi karyawan dan sekaligus tidak memberatkan beban organisasi. Dengan demikian sasaran pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi dapat tercapai.

Motivasi

Memahami motivasi karyawan secara tepat merupakan pekerjaan yang sulit. Akan tetapi, organisasi perlu mengidentifikasi sasaran dan kebutuhan yang melatarbelakangi perilaku karyawan. Berbagai teori motivasi menyatakan bahwa keinginan atau kebutuhan setiap orang berbeda-beda, di samping itu juga cara memenuhi kebutuhan tersebut juga sangat beragam. Oleh karenanya, organisasi perlu memahami konsep motivasi secara menyeluruh sebelum menerapkan kebijakan untuk mendorong meningkatnya motivasi karyawannya.

Gibson et al (2012:126) menjelaskan konsep motivasi sebagai bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi merupakan konsep yang menjelaskan alasan di balik suatu tindakan yang diamati. Motivasi hanya bisa diamati dari kondisi yang ada dan perilaku yang mengikutinya (Gibson, 2012:126). Sebagai contoh, jika seorang karyawan bekerja lembur bisa saja muncul anggapan dia melakukannya karena butuh tambahan uang lembur. Akan tetapi hal tersebut bisa keliru ketika pada kenyataannya yang bersangkutan bekerja lembur karena dia tertarik dengan tantangan pekerjaannya. Defisini lain mengenai motivasi dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013:202), sebagai bentuk proses yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam upayanya mencapai sasaran. Dalam hubungannya dengan dunia pekerjaan, yang dimaksud sasaran tentunya yang berkaitan dengan perilaku dalam bekerja.

Teori motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori besar (Gibson et al, 2012:129), yaitu teori berbasis konten dan proses. Teori motivasi berbasis proses menjelaskan bagaimana perilaku ditingkatkan, diarahkan, dipertahankan, atau dihentikan dengan

didasarkan pada faktor eksternal. Sedangkan teori motivasi yang berbasis konten mengkaji faktor-faktor yang mendorong, mengarahkan, menggerakkan, atau menghambat suatu perilaku yang disebabkan dari kondisi internal individu. Faktor-faktor ini biasa juga disebut sebagai faktor kebutuhan yang memotivasi seseorang. Riset ini menggunakan perpaduan dari kedua teori dalam merancang butir-butir keusioner yang digunakan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa bahwa motivasi kerja merupakan dorongan atau ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya dalam suatu organisasi yang dikondisikan dengan kemampuannya. Di samping itu, dorongan ini bisa muncul dari dalam diri karyawan ataupun dipengaruhi dari lingkungan di luar diri karyawan.

Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi

Beragam riset terdahulu baik di Indonesia maupun di luar negeri telah menganalisis hubungan antara kompensasi dan motivasi. Salah satu keunikan dari beberapa riset terkait yang menjadi bahan rujukan penelitian ini adalah hasil yang didapatkan dari masing-masing riset tersebut. Secara rata-rata hasil riset menyatakan bahwa ada hubungan antara kompensasi terhadap motivasi karyawan (Negash et al, 2014; Rizal et al, 2014; Khan & Mufti, 2012; Amir et al, 2012). Di samping itu ada dua riset lain yang meski hasilnya serupa akan tetapi mengidentifikasi hal lain. Sharma (2013) menyajikan fakta bahwa ada perbedaan tingkat motivasi jika dikaitkan dengan kompensasi, dimana perbedaan ini dipengaruhi oleh perbedaan tingkatan karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan penelitian Minor (2013) menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan perbedaan peningkatan kinerja antara karyawan yang mendapatkan kompensasi dalam bentuk gaji tetap maupun yang diberikan gaji berdasarkan hasil kerja (output) karyawan.

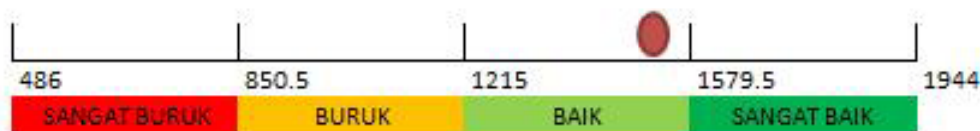
Keragaman riset mengenai kompensasi dan motivasi tersebut akan menjadi bahan rujukan dan perbandingan bagi riset yang dilakukan oleh penulis. Telaah terhadap kondisi di perusahaan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia ini diharapkan bisa mengidentifikasi apakah kompensasi yang dirancang bisa mendorong motivasi karyawan. selanjutnya diharapkan hasil riset ini bisa berkontribusi dalam perkembangan keilmuan sumberdaya manusia dan perilaku organisasi.

Metode Penelitian

Penulis menetapkan objek penelitian di lingkungan Kantor Distribusi PLN Jawa Barat dan Banten dan memfokuskan penelitian terhadap seluruh karyawan di Departemen Sumberdaya Manusia sebanyak 27 orang. Jumlah yang relatif sedikit ini diharapkan bisa memberikan hasil yang akurat karena penulis sekaligus dapat menerapkan metode wawancara untuk melengkapi hasil kuesioner yang disebarkan. Sasaran dari riset ini adalah mengukur sejauhmana pengaruh variabel dependen, kompensasi terhadap variabel independen, motivasi. Untuk mengukur pengaruh tersebut, digunakan metode regresi linier sederhana menggunakan SPSS 20. Seluruh butir kuesioner telah diuji reliabilitas dan validitasnya. Di samping itu, uji klasik (normalitas dan heterokedastisitas) juga dilakukan untuk memastikan bahwa data yang ada layak untuk diukur secara regresi. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan eksplanatori terhadap hasil riset yang didapatkan melalui kuesioner dan wawancara. Metode ini diharapkan bisa memaparkan bagaimana karyawan memandang kompensasi yang diperoleh, bagaimana tingkat motivasi karyawan, dan bagaimana kaitannya kompensasi tersebut dengan motivasi mereka.

Hasil dan Pembahasan

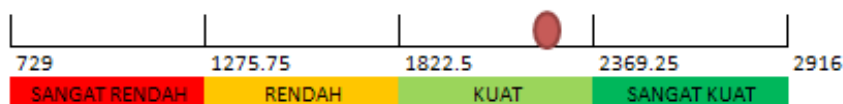
PLN, kantor distribusi Jawa Barat dan Banten memiliki tanggung jawab yang besar dalam memastikan pasokan listrik ke wilayah tersebut. Apalagi misi yang ditetapkan bagi perusahaan negara tersebut juga cukup berat yaitu menjadi perusahaan kelas dunia yang bertumbuh, berkembang, menjadi yang unggul dan terpercaya dengan dilandaskan pada potensi sumberdaya manusianya. Salah satu contoh besarnya tanggung jawab tersebut adalah tuntutan bagi PLN dalam menangani kmasalah kelistrikan di wilayah seluas lebih dari 42.196 km², dengan jumlah konsumen yang saat ini mencapai lebih dari 9 juta pelanggan. Jumlah ini setara dengan 22 % dari pelanggan PLN nasional. Dengan tugas berat tersebut, maka tidak diragukan lagi bahwa PLN wajib memiliki sumberdaya manusia yang handal. Akan tetapi, memiliki tenaga kerja yang handal saja masih belum cukup, jika tidak diikuti dengan adanya motivasi yang besar dari para karyawan untuk berkontribusi. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan adalah pemberian penghargaan yang tepat. Seperti sudah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini mengkaji bagaimana pemberian kompensasi di PLN bisa memotivasi karyawannya dalam bekerja. Analisis akan diawali dengan melihat bagaimana persepsi karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima. Berdasarkan hasil yang diperoleh, meski tidak termasuk dalam kategori yang memuaskan, akan tetapi persepsi karyawan di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Bali menunjukkan tingkat yang baik pada kisaran angka 1476 (75.93%).



Gambar 1. Persepsi karyawan terhadap kompensasi

Hasil ini memperlihatkan bahwa model kompensasi yang relatif mendekati apa yang diharapkan oleh karyawan. Akan tetapi perusahaan masih memiliki peluang untuk mengembangkan konsep kompensasi lain yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Salah satu temuan yang mendukung pernyataan ini adalah adanya keluhan dari karyawan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan ini tidak atau belum dinyatakan secara tertulis. Hal ini menyebabkan praktek pemberian kompensasi tidak merata. Pada satu sisi ada karyawan yang mendapatkan kompensasi yang mereka nilai memuaskan, pada sisi lain ada yang merasa kurang puas karena diperlakukan berbeda. Situasi seperti ini dimana karyawan merasa diperlakukan tidak adil bisa memicu ketidaknyamanan dalam bekerja. Mengacu pada kondisi ini kiranya PLN Jawa Barat dan Banten mampu mengantisipasinya dengan melakukan perubahan pada sistem penghargaan yang diberikan. Sistem penghargaan yang diatur dengan jelas disamping akan menghindari timbulnya perasaan tidak adil, juga memudahkan perusahaan dalam mengelolanya.

Pada hasil penelitian terhadap tingkat motivasi karyawan menunjukkan kisaran angka 2110 (72.36%), yang mencerminkan bahwa tingkat motivasi karyawan berada pada tingkatan relatif kuat. Meski demikian angka tersebut juga bisa diartikan bahwa masih terdapat peluang untuk meningkatkan motivasi karyawan di lingkungan PLN Jawa Barat dan Banten. Salah satu alternatifnya dan sesuai dengan tema penelitian kali ini adalah dengan melihat skema penghargaan yang diberikan.



Gambar 2. Tingkat motivasi karyawan

Penulis menemukan adanya hubungan antara masalah sistem penghargaan yang belum diatur secara tertulis dengan tingkat motivasi ini. Beberapa responden yang berhasil di wawancara mengemukakan kondisi tersebut. Mereka merasa tidak memiliki kepastian karena tidak ada bentuk hitam di atas putihnya. Salah satu yang dialami karyawan adalah ketika hendak melakukan klaim terhadap pengobatan yang mereka lakukan. Berhubung belum adanya ketentuan atau peraturan tertulis, maka klaim pengobatan yang diajukan harus mendapatkan persetujuan dari tim yang memantau pemberian tunjangan kesehatan. Demikian juga dengan tunjangan pensiun di perusahaan tersebut. Ketidakpastian ini membuat karyawan yang mengalaminya merasa tidak nyaman dan kondisi ini bisa mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Sekali lagi, PLN perlu mengidentifikasi kondisi-kondisi tersebut dan segera melakukan langkah perbaikan yang diperlukan. Berdasarkan analisis tersebut bisa dikatakan adanya hubungan antara pemberian kompensasi yang belum diatur secara baku dengan motivasi karyawan. Kondisi yang diamati tersebut mengarahkan penulis untuk menetapkan hipotesis bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel motivasi.

Temuan-temuan tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan beberapa responden. Tentu saja hal tersebut masih belum cukup untuk digunakan sebagai dasar. Oleh karena itu, untuk menjawab hipotesis tersebut penelitian ini melakukan uji statistika dalam mengetahui apakah memang benar ada pengaruh dari pemberian kompensasi di PLN terhadap motivasi karyawannya. Sebelum dilakukan analisis berikut disajikan data demografis responden:

Tabel 1. Demografis Responden

| Demografis Karyawan PLN | | |
|--------------------------------|---------------|-------------------|
| Gender | Jumlah | Persentase |
| - Pria | 9 | 33.33% |
| - Wanita | 18 | 66.67% |
| | | 100.00% |
| Usia | | |
| - 21 - 30 | 13 | 48.15% |
| - >30 - 40 | 3 | 11.11% |
| - >40 - 50 | 4 | 14.81% |
| - >50 | 7 | 25.93% |
| | | 100.00% |
| Pendidikan | | |
| D3 | 6 | 22.22% |
| S1 | 20 | 74.07% |
| S2 | 1 | 3.70% |
| | | 100.00% |
| Lama Bekerja | | |
| - 1 - 10 tahun | 15 | 55.56% |
| - >10 - 20 | 3 | 11.11% |
| - >20 - 30 | 6 | 22.22% |
| - >30 | 3 | 11.11% |
| | | 100.00% |

Hasil perhitungan regresi sederhana menunjukkan korelasi (Pearson) antara variabel kompensasi dengan motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai R sebesar 0.698. Angka ini mencerminkan adanya hubungan yang erat antara kedua variabel. Sedangkan nilai R² sebesar 0.488 diubah menjadi bentuk persentase 48.8% yang berarti kontribusi variabel kompensasi terhadap motivasi sebesar 48.8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini. Hasil analisis rerese sederhana disajikan Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil analisis regresi sederhana

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .698 ^a | .488 | .467 | 4.80852 |

Selanjutnya, pada Tabel 3 berikut, diketahui angka beta sebesar 0.698 (69.8%) yang berarti hubungan antar kompensasi dan motivasi cukup kuat (diatas 50%). Selanjutnya persamaan regresi linier yang dihasilkan dari perhitungan statistik adalah $Y = 19.791 + 0.446X$, yang berarti jika perusahaan mengembangkan sistem kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka motivasi akan meningkat 0.446. Apabila persepsi karyawan terhadap kompensasi meningkat 1% maka motivasi akan meningkat 0.446%.

Tabel 3. Koefisien hasil

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|-------|------------|-----------------------------|-----------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 19.791 | 7.211 | | 2.745 | .011 |
| | Kompensasi | .446 | .092 | .698 | 4.877 | .000 |

Pengujian berikutnya adalah mengenai uji t. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012:125). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0.05 dan dari dua sisi. Hasil perhitungan memperlihatkan nilai t hitung sebesar 4.877 yang kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel yang diperoleh sebesar 2.06. Ini berarti bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan. Nilai t yang positif berarti pengaruhnya positif atau searah, yaitu jika persepsi terhadap kompensasi meningkat maka tingkat motivasi karyawan juga akan meningkat.

Analisis terakhir adalah mengenai signifikansi yaitu membandingkan nilai signifikansi pada tabel 3 di atas dengan standar 0.05. Signifikansi pada tabel menunjukkan angka 0.000 yang berarti lebih kecil dari 0.05. ini berarti kompensasi berpengaruh terhadap motivasi.

Mengacu pada temuan-temuan tersebut, maka sudah selayaknya jika perusahaan mulai mengembangkan model pemberian penghargaan yang lebih mendekati harapan karyawannya. Hal ini perlu dilakukan karena berdasarkan temuan riset diketahui bahwa persepsi yang meningkat terhadap kompensasi dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan pertama yang dikemukakan terkait dengan persepsi karyawan terhadap pemberian kompensasi di PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. Hasil riset menyatakan bahwa karyawan menilai pemberian kompensasi di perusahaan tersebut sudah relatif baik. Meskipun ada keluhan mengenai ketidakpastian peraturan kompensasi, karyawan menilai kompensasi yang diberikan sudah mendekati apa yang mereka harapkan. Kesimpulan kedua mengenai tingkat motivasi karyawan juga memperlihatkan tingkat yang relatif tinggi. Meski demikian, persentase di kisaran angka 72% masih menyisakan ruang bagi perusahaan untuk meningkatkannya. Beberapa alternatif untuk meningkatkan motivasi terkait dengan kompensasi dapat disimak pada bagian terakhir kesimpulan ini.

Kesimpulan terakhir mengenai hubungan antara kompensasi dengan motivasi terjawab melalui riset ini yang menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif. Artinya jika persepsi karyawan terhadap kompensasi meningkat, maka motivasi mereka akan meningkat. Dengan demikian, perusahaan bisa mengoptimalkan sistem pemberian penghargaan yang saat ini diberikan. Dengan model penghargaan yang lebih sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka akan dihasilkan peningkatan motivasi kerja dari karyawan. Salah satu hal yang perlu segera diperbaiki adalah kepastian mengenai aturan kompensasi, dimana perusahaan perlu membakukan ketentuan kompensasinya. Di samping itu perusahaan bisa mencoba beberapa alternatif baru dalam pemberian penghargaan, misalnya dengan menerapkan sistem insentif untuk pencapaian beban kerja di atas rata-rata, penyederhanaan prosedur klaim pengobatan, penyediaan kantin/kafetaria bagi karyawan, penyediaan tunjangan perjalanan dinas atau tunjangan mutasi ke luar kota, tunjangan komunikasi bagi karyawan yang sering bertugas di luar kantor, tunjangan transportasi, dan jika memungkinkan juga menyediakan benefit terkait keluarga karyawan (kesehatan dan pendidikan). Diharapkan dengan diterapkannya model penghargaan yang baru dan kreatif, maka karyawan PLN bisa lebih termotivasi. Dengan demikian perusahaan juga akan semakin mudah untuk mencapai visinya untuk menjadi perusahaan berskala global yang didukung dengan sumberdaya manusia yang berkompetensi.

Daftar Pustaka

- Aamir, A., Jehanzeb, K., Rasheed, A., Malik, O.M. (2012). Compensation Methods and Employees Motivation (With Reference to Employees of National Commercial Bank Riyadh). *International Journal of Human Resource Studies*. ISSN 2162-3058. Vol. 2, No. 2.
- Armstrong, M. (2006). *Handbook of Human Resources Practices*. 10th Edition. London:Kogan-Page.
- Armstrong, M. (2010). *Essential Human Resources Management Practice: A Guide to People Management*. London:Kogan-Page.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L. (2012). *Managing Human Resources*, 7th Edition. USA:Pearson Education.
- Ivancevich, J.M. (2010). *Human Resource Management*, 11th Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. Jr., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 14th Edition. New York:McGraw-Hill.
- Khan, W., Mufti, E.O. (2012). Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(5) 4616-4623.
- Lai, C. (2009). *Motivating Employees Through Incentive Program*. Jyvaskyla University of Applied Science. Bachelor Thesis.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi kedua. Bandung : Alfabeta.
- Minor, A.C. (2013). Compensation as a Construct for Employee Motivation in Health-care. *American Journal of Management*. Vol. 13 (1).
- Negash, R., Zewude, S., Megersa, R. (2014). The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*. ISSN 2315-6899 Vol. 3 (2) pp. 17-27.
- PLN, Company Profile Tahun 2010 <http://www.pln.co.id/eng/?p=79> di akses Agustus 2014.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta:Andi Offset.
- Rizal, M., Idrus, M.S., Djumahir, M., R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. Volume 3, Issue 2, February pp. 64-79.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*, 15th Edition. New Jersey:Pearson Education Inc Publishing.
- Sharma, R. (2013). The Impact of various components of Compensation on the Motivation level of employees – A comparative study of selected Indian Public and Private sector Banks. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management*. Volume 2, Issue 7, July.

