

HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI KERJA BURUH BANGUNAN DI BATALYON 131 PAYAKUMBUH

Rajib Ansyari, Suci Rahma Nio
Universitas Negeri Padang
e-mail: rajibansyari4@gmail.com

***Abstract:** Relationship of perception about compensation with work motivation of workers in battalion 131 Payakumbuh. This study has the aim to find out the relationship between perceptions of compensation with work motivation in Battalion 131 of Payakumbuh. This research uses a quantitative method research design. The study population was construction workers in Battalion 131 of Payakumbuh. The research sample was taken by purposive sampling method using certain criteria, where the research sample was 50 people. Data collection tools using total perception questionnaire instrument and total work motivation questionnaire instrument. The data analysis technique was performed using the normality and linearity test and correlation test with regression analysis using the IBM SPSS 20 program. The result of this research shows that was a correlation of perceptions of work motivation in Battalion 131 of Payakumbuh..*

***Keywords:** Perceptions, compensation, work motivation.*

Abstrak: Hubungan persepsi tentang kompensasi dengan motivasi kerja buruh bangunan di batalyon 131 Payakumbuh. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh bangunan di Batalyon 131 Payakumbuh. Penelitian ini menggunakan desain penelitian metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah buruh bangunan di Batalyon 131 Payakumbuh. Sampel penelitian diambil dengan metode purposive sampling dengan menggunakan Kriteria tertentu, dimana sampel penelitian berjumlah 50 orang. Alat pengumpul data menggunakan instrument angket persepsi berjumlah dan instrument angket motivasi kerja berjumlah. Teknik analisis data dilakukan menggunakan uji normalitas dan linieritas serta uji korelasi dengan analisis regresi menggunakan program IBM SPSS 20. Temuan penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh bangunan di Batalyon 131 Payakumbuh sebesar 0.717.

Kata kunci: Persepsi, kompensasi, motivasi kerja.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan persaingan bebas sekarang ini, banyak fenomena kegiatan konstruksi yang terjadi di Indonesia. Kegiatan konstruksi adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang melalui suatu ruang lingkup pekerjaan dimana kegiatan ini berkaitan dengan upaya pembangunan infrastruktur atau sarana-sarana fisik yang memenuhi persyaratan dan ketentuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkecimpung dibidang konstruksi bangunan disebut sebagai kuli/buruh. (Sudjana, 2000). Penduduk yang bekerja dibidang bangunan secara Nasional pada tahun 2009 sebesar 5.486.817 jiwa relatif tetap pada tahun 2010 sebesar 5.592.897 jiwa dan mengalami kenaikan dibanding tahun 1997 (Mulyadi, 2014).

Fenomena mengenai buruh banyak terjadi di Indonesia, hal ini diakibatkan oleh keberadaan angkatan kerja Indonesia yang memiliki tingkat pendidikan, kualitas hidup, motivasi kerja dan skill yang rendah, 85% buruh dengan kualifikasi tamatan sekolah dasar, sehingga sumber daya lokal tidak mampu bersaing dengan sumber daya asing (Subri, 2003). Hal penting dari peran motivasi kerja bagi pekerja adalah sebagai pendorong tercapainya visi dan misi perusahaan. Apabila motivasi kerja buruh dalam bekerja tinggi, maka kualitas dan kuantitas produksi perusahaan akan meningkat. Adapun dampak motivasi kerja

yang positif akan membuat kebutuhan para buruh menjadi terpenuhi (Dyah dalam Cokroaminoto, 2007), hal senada diungkapkan Maslow dalam Hersey (1995) yaitu kebutuhan beraktualisasi diri seseorang akan terpenuhi jika motivasi muncul sehingga individu seseorang menjadi lebih profesional.

Fenomena tentang rendahnya motivasi kerja melanda setiap kalangan buruh, baik di dunia dan juga di Indonesia, salah satunya dibidang perburuhan pertanian, kehutanan dan perikanan serta pertambangan dan penggalian. Sebuah lembaga riset Internasional (*Gallup Worldwide*) melakukan survei terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia tentang motivasi kerja, termasuk Indonesia. Temuan riset *Gallup Worldwide* itu menemukan hanya 8% buruh di Indonesia yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, komitmen dan motivasi tinggi dengan pekerjaannya. Selebihnya 92% melakukan pekerjaan apa adanya, yakni datang, tugas selesai, pulang, lalu terima gaji. Dalam ruang lingkup yang luas, hasilnya juga relatif sama, hanya sekitar 13% buruh yang memiliki motivasi yang tinggi dengan pekerjaannya, sementara 87 % buruh melakukan pekerjaan seperti biasanya (Antariksa, 2015).

Bidang-bidang perburuhuan saat ini sedang dalam keadaan memprihatinkan mengenai jumlah total buruh, dimana data

yang didapat secara Nasional menerangkan bahwa perburuhan pertanian, kehutanan dan perikanan pada tahun 2009 ke tahun 2010 dilakukan pemangkasan sebesar 100 juta jiwa buruh. Sementara diperburuhan bidang pertambangan dan penggalian, pada tahun 2009 ke tahun 2010 dipangkas 200.000 jiwa (Mulyadi, 2014). Kecendrungan pemberhentian tersebut dipicu karena kurangnya motivasi kerja, dan produktivitas pekerja buruh pada perusahaan, sehingga pihak perusahaan harus memberikan PHK ke setiap pekerja yang dianggap kurang berkompeten dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Adab (2013) mengenai motivasi kerja terlihat pada buruh supir di PT. Syncrum Logistic, Bekasi, Jawa Barat. Ditemukan 9 supir yang tidak hadir lebih dari 4 hari bahkan ada lebih yang mencapai 11 hari dalam satu bulan, sedangkan yang resign mencapai 27 supir. Data tersebut dapat maknai bahwa jenis pekerjaan supir di perusahaan ini belum dianggap sebagai pekerjaan yang memadai oleh buruh. Dan dari hasil yang dikeluarkan dari bagian HRD di perusahaan tersebut dijelaskan bahwa permasalahan mengenai motivasi kerja yang dialami buruh adalah seperti kelalaian dalam bekerja dan komunikasi antara para supir.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 31 Januari 2019 terhadap 20 orang buruh bangunan yang bekerja di Batalyon 131 Payakumbuh. Yang

terdiri dari Kompi A, B, dan Bantuan serta Kompi C. Hasil dari wawancara tersebut didapat bahwa 8 orang berprofesi sebagai buruh sementara 12 orang tidak berprofesi sebagai buruh. Dapat diketahui bahwa 20 pekerja ini didatangkan dari dua daerah yang berbeda yaitu Lubuk Pakam Provinsi Sumatra Utara dan Semarang Provinsi Jawa Timur. Alasan pekerja buruh yang berprofesi sebagai buruh beranekaragam seperti mengikuti jejak orang tua, *hobby*, *skill* dan gaji yang lumayan dimana 120.000/hari sampai dengan 150.000/hari. Sedangkan yang tidak berprofesi sebagai buruh bangunan, beralasan karena gajinya besar, ikut-ikutan, dan modal buat menikah. Selain itu berdasarkan observasi yang dilakukan pada beberapa buruh yang bekerja di Batalyon, masih terlihat banyak yang telat datang saat jam kerja sudah masuk, masih ada pekerja yang tidak masuk waktu kerja, ada 6 pekerja yang pergi bermain di hari kerja dan 4 orang yang duduk di warung di hari kerja. Data tersebut dapat diartikan bahwa penyelesaian konstruksi ini bukan sebagai tujuan utama dari buruh.

Batalyon Infanteri 131/ Braja Sakti atau Yonif 131 Bukit Barisan adalah salah satu Batalyon Infanteri dibawah Komando Korem 032/ Wirabraja. Pada proses renovasi Batalyon 131 Payakumbuh, pihak Batalyon, Kapten Fachrullah menjelaskan bahwa Kompi C menjadi patokan percontohan pada renovasi yang dilakukan saat itu. Sehingga

pihak dari Batalyon mengharapkan para kontraktor yang tergabung dalam renovasi tersebut bisa menempatkan pekerja-pekerja yang handal pada proses renovasi. Namun setelah melakukan wawancara terhadap 20 buruh di Kompi C pada tanggal 31 Januari 2019, didapatkan bahwa 11 pekerja buruh tidak berprofesi sebagai buruh dengan alasan mereka bekerja sebagai buruh karena mereka berpandangan gaji buruh itu besar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 78 tahun 2015, mengatur mengenai upah, yang mana upah terdiri dari gaji pokok dan tunjangan operasional. Jumlah upah dasar setidaknya 75 % ditambah dengan bonus. Pemberian upah dapat diberikan perhari atau secara mingguan, berdasarkan hitungan upah per bulan. (UU. No. 13 tahun 2003). Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2001) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor intrinsik (*motivation factor*) dan faktor ekstrinsik (*maintenance factor*)

Untuk meningkatkan motivasi kerja buruh maka perusahaan atau instansi perlu melakukan inovasi. Salah satu caranya adalah pemberian kompensasi. Hal senada ditunjukkan dari penelitian Aziz & Hidayat (2017). Dimana pada penelitian mereka ditujukan untuk melihat apa saja mempengaruhi motivasi kerja para buruh pada proyek konstruksi di kota Padang. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa ada 5 hal yang paling berpengaruh pada

motivasi kerja, yaitu: (1) upah/gaji yang diterima, (2) bonus dan upah tambahan yang diberikan (3) pembayaran upah/gaji tepat waktu (4) adanya bentuk dukungan moril dari keluarga, (5) adanya upah tambahan dari kerja lembur. Dari kelima faktor ini 4 diantaranya adalah komponen dari kompensasi dan faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja buruh adalah upah dan gaji yang mencukupi (kompensasi yang mencukupi).

Sistem pemberian kompensasi kepada buruh dapat dipersepsikan beragam pada setiap karyawan. Gibson (1985) menjelaskan bahwa persepsi itu sendiri merupakan suatu proses kognitif yang digunakan oleh individu untuk mengartikan dan memahami dunia sekitarnya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu stimulus yang didapat oleh individu yang kemudian diproses oleh akal dan pikiran sehingga individu bisa menilai stimulus yang datang. Baik buruknya persepsi karyawan tentu dapat mempengaruhi motivasi kerja.

Lawyer (dalam Tbing, 2014) menyatakan ketidakpuasan terhadap kompensasi akan berdampak pada motivasi dan daya tarik pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Helnina (2010), penelitian ini menguji hubungan antara persepsi kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. KAI (Persero)

Purwokerto. Temuan penelitian ini yakni terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian mengenai persepsi kompensasi dengan motivasi kerja buruh, peneliti memiliki dugaan bahwa persepsi kompensasi dapat menimbulkan motivasi kerja buruh. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Hubungan Persepsi Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Buruh Bangunan Di Lingkungan Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh". Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut, 1) Mendeskripsikan persepsi terhadap kompensasi dan motivasi kerja buruh, 2) menguji hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan merupakan data kuantitatif (angka) atau data yang bisa diolah secara statistik (Yusuf, 2010). Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian kuantitatif jenis korelasional dengan cara mengklasifikasikan variabel penelitian ke dalam dua kelompok, yakni variabel bebas dan variabel terikat. Dengan demikian, penelitian jenis korelasional ini akan dapat memprediksi hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y)

Yusuf (2010) mengatakan bahwa variabel merupakan segala sesuatu yang menjadi sarana penyelidikan dan sesuatu tersebut menunjukkan variasi baik dalam jenis maupun tingkatan. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011), yang menjadi variabel bebas (*independent variabel*) dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap kompensasi dan variabel terikatnya (*dependent variable*), adalah motivasi kerja, Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011).

Populasi penelitian adalah faktor utama yang harus ditentukan sebelum kegiatan penelitian dilakukan. Populasi adalah cakupan generalisasi yang akan disimpulkan dari temuan penelitian. Yusuf (2010) menguraikan populasi merupakan keseluruhan atribut: dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian. Populasi penelitian ini yakni buruh bangunan yang bekerja di lingkungan Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh yang terdiri dari 85 buruh kerja bangunan. Sampel penelitian ini sebanyak 50 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Instrumen atau

alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berupa model *Skala Likert*. Data dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson dengan bantuan program *SPSS 20*. Korelasi *Product Moment* digunakan untuk melukiskan hubungan antara dua variabel yang sama-sama berjenis interval atau rasio (Winarsunu, 2002). Hasil uji reliabilitas instrumen diperoleh nilai sebesar 0.833

untuk variabel persepsi terhadap kompensasi dan motivasi kerja buruh sebesar 0,908.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

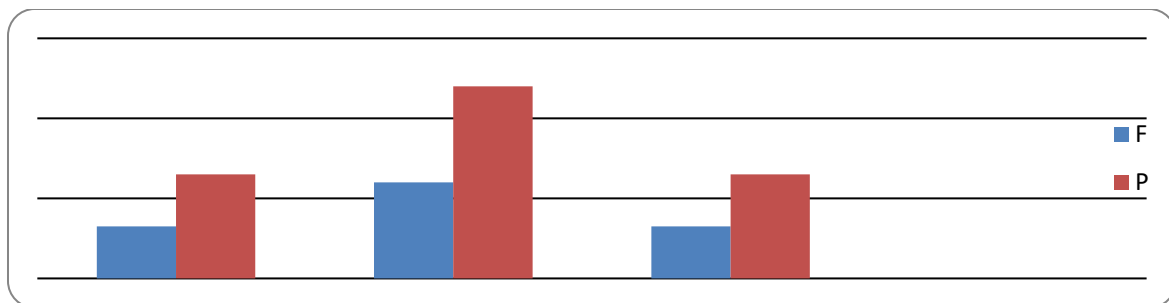
Data penelitian ini yakni variaell motivasi kerja (Y), dan persepsi (X). Berikut ini dikemukakan deskripsi data hasil penelitian.

Tabel 1. Motivasi Kerja

Interval	Kategori	Subjek	
		F	Persentase (%)
100-124	Sangat Baik	13	26%
77-99	Baik	24	48%
54-76	Tidak Baik	13	26%
31-53	Sangat Tidak Baik	0	0%
Total		50	100

Tabel di atas menunjukkan motivasi kerja burug secara umum pada kategori baik

dengan frekuensi 24 orang (48%), dapat dilihat pada diagram berikut



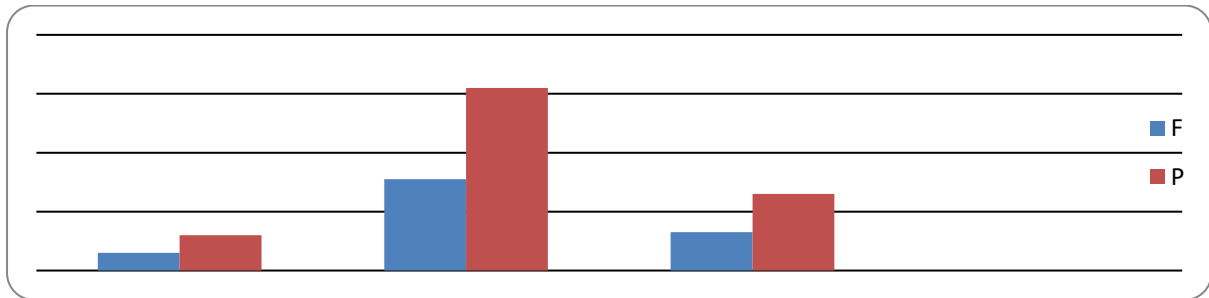
Gambar 1. Diagram Motivasi Kerja

Tabel 2. Persepsi terhadap Kompensasi

Interval	Kategori	Subjek	
		F	Persentase (%)
78-96	Sangat Baik	6	12
60-77	Baik	31	62
42-59	Tidak Baik	13	26
24-41	Sangat Tidak Baik	0	0
Total		50	100

Tabel di atas menunjukkan persepsi buruh terhadap kompensasi secara umum,

pada kategori baik dengan frekuensi 31 orang (62%), dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 2. Diagram Persepsi Kompensasi

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi dari persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh adalah r_{xy} 0,717 dengan P sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai r_{xy} positif menunjukkan arah hubungan kedua variabel positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh, dengan demikian baiknya motivasi kerja ditentukan oleh baiknya persepsi terhadap kompensasi dan begitu sebaliknya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah diuraikan, maka persepsi terhadap kompensasi berhubungan positif dan signifikan dengan kategori hubungan yang kuat. Pada bagian berikut, akan dijelaskan pembahasan variabel yang dikaji dalam penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja buruh dalam kategori baik dan kemudian disusul kategori cukup baik dan kategori sangat baik. Hal ini berarti motivasi

kerja buruh masih perlu pengembangan untuk sampai pada kategori sangat baik yang muaranya dapat meningkatkan performa kerjanya. Sirli (2013) menjelaskan bahwa setiap karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan yang optimal untuk perusahaan dan kinerja karyawan akan baik jika karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan akan lebih giat dalam bekerja, dan pekerjaan dapat diselesaikan maksimal dan tepat waktu.

Berdasarkan pencapaian masing-masing aspek diketahui bahwa lima aspek yang diukur termasuk dalam kategori baik. Pencapaian motivasi kerja buruh pada aspek kedisiplinan karyawan ditemukan belum maksimal. Aspek ini sangat penting sesuai uraian Apriliatin, Nurtjahjanti & Mujab. (2010) faktor pendukung dalam disiplin kerja awak kereta api, salah satunya yakni adanya pengawasan terhadap pegawai, dengan adanya pengawasan, maka pegawai awak kereta api akan terdorong untuk

melaksanakan disiplin kerja dengan sungguh-sungguh.

Tidak jauh berbeda dengan aspek sebelumnya, pencapaian pada aspek imajinasi yang tinggi juga belum maksimal. Anorogo & Widiyanty (1993) menjelaskan bahwa imajinasi yang tinggi akan memunculkan ide kreatif dan inovatif bentuk pekerjaan yang akan dilakukan sehingga bisa menuntun untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal dan kualitas kerja yang baik, uraian tersebut dimaknai bahwa aspek ini merupakan hal pokok dalam motivasi bekerja.

Aspek kepercayaan diri juga belum maksimal. Kepercayaan diri merupakan modal utama dalam aktualisasi diri. Prinsip kepercayaan diri pada individu perlu dikembangkan agar bergantung pada kemampuan diri sendiri. Dengan memperhatikan keadaan lingkungan sekitar sebagai akibat dari keputusan yang di ambil, termasuk keputusan dalam hal pekerjaan Suwarto (2016) menguraikan temuan bahwa kepercayaan diri berhubungan signifikan dengan motivasi kerja. Kondisi tingkat kepercayaan diri dan motivasi kerja. Dalam suatu kehidupan kerja seseorang yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi tentu akan memandang hidup lebih mudah ditaklukkan, artinya stress kerja dapat dikelola dengan baik atau dengan kata lain bahwa semakin kuat rasa percaya diri para

pekerja, berarti semakin kuat motivasi kerjanya.

Aspek daya tahan terhadap tekanan terlihat lebih memperhatikan, Hal ini hal ini terlihat dari temuan penelitian yakni banyaknya berada pada kategori tidak baik dan sangat tidak baik. Suwarto (2016) menguraikan sehubungan dengan sifat ataupun karakter buruh/pekerja, jika individu memiliki sifat keras kepala, dia tidak mudah menyerah dan semakin terdorong untuk bekerja. Apabila pekerjaannya dihalangi atau terhalang, maka dia akan semakin merasa tertantang untuk menyelesaikannya. Dari pola karakter seperti ini, motivasi bekerjanya akan berkembang dan muncul inovasi baru yang akan meningkatkan kinerjanya. Apabila pekerja mempunyai penguasaan kerja dalam bidang tugasnya atau motivasinya lebih baik dibanding pekerja lain, maka pekerja tersebut mempunyai nilai lebih. Umumnya para pekerja dalam sebuah perusahaan selalu berusaha untuk mampu secara terus menerus menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dan secara naluriah akan mengatasi masalah yang menghambat pekerjaannya.

Aspek berikutnya yakni aspek tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan juga belum maksimal. Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan hasil sebuah proses yang bersifat dari dalam dan dari luar individu yang membuat munculnya sikap antusias dan

konsistensi dalam hal melakukan pekerjaan tertentu. Apabila motivasi kerja para buruh atau pekerja bisa dibangun, maka para buruh atau pekerja dapat memiliki kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan.

Buruh seharusnya punya kesadaran diri, bahwa komunitasnya harusnya memiliki power agar mampu bersaing dengan sumber daya asing. Buruh adalah bagian penting yang berkontribusi pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Buruh bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subjek/pelaku dimana buruh mampu menumbuhkan motivasi kerja dan dapat menjadi perencana, pelaksana serta pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi (Notoatmodjo, 2009). Jika para buruh sudah mampu memunculkan motivasi kerjanya secara baik, maka perusahaan sudah dapat dikatakan sanggup dalam mengaplikasikan sistem GCG (*Good Corporate Governance*) yaitu tata kelola perusahaan (Anorogo & Widiyanti, 1993). Motivasi kerja dimaknai sebagai suatu dorongan dalam diri individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan, dengan melakukan serangkaian pekerjaan yang bertujuan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan dirinya tersebut (Munandar, 2001).

Temuan penelitian pada variabel berikutnya ditemukan bahwa secara umum

persepsi buruh terhadap kompensasi berada dalam kategori baik. Hal ini berarti persepsi buruh terhadap kompensasi masih perlu pengembangan untuk sampai pada kategori sangat baik yang muaranya dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Berdasarkan pencapaian masing-masing aspek diketahui bahwa tiga aspek yang diukur termasuk dalam kategori baik yaitu: Pencapaian persepsi buruh terhadap kompensasi pada aspek kognitif belum maksimal, hal ini terlihat dari tampilan data persepsi kategori baik. Persepsi karyawan tentang aspek kognitif sangat penting karena aspek ini memberikan keyakinan kepada buruh tentang kompensasi yang akan mereka terima selama mereka bekerja. Misalnya berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan, buruh berkeyakinan bahwa gaji mereka mencapai angka yang memuaskan sesuai dengan upah minimum dan akan di berikan sekali dalam seminggu. Hal yang membuat perusahaan kurang berkembang adalah kurang ber-kontribusinya buruh/karyawan dalam perusahaan. Gaji bisa menjadi faktor vital bagi buruh/karyawan dalam hal meningkatkan performanya. Gaji adalah bagian dari bentuk kompensasi, yang diartikan sebagai balas atas jasa yang sudah diberikan karyawan (Wursanto 2005). Aspek afektif juga belum maksimal. Aspek afektif yang melibatkan emosi atau perasaan dari seorang individu yang menjadi sarana bagaimana seorang

individu dalam memaknai kompensasi yang diberikan. Misalnya buruh merasa kecewa ketika kenyataan mengenai kompensasi tidak sesuai dengan apa yang mereka pikirkan sebelumnya.

Aspek konatif, pencapaian persepsi buruh terhadap kompensasi pada aspek konatif juga belum maksimal. Aspek konatif juga menjadi salah satu bagian dari persepsi dimana aspek ini melibatkan perhatian dan kesadaran para buruh untuk memfokuskan segala aktivitas terhadap stimulus yang diterimanya misalnya buruh yang bekerja di Batalyon 131 menjadi kurang fokus dalam bekerja dan tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini dipengaruhi karena tidak terpenuhinya masalah kebutuhan yang seharusnya mereka terima dari pihak perusahaan. Pemenuhan kebutuhan karyawan baik dalam bidang fisik maupun non fisik, seperti gaji/upah, kebutuhan akan lingkungan sosial, penghargaan diri, psikologis, intelektual dan lain-lain, sebagai sebuah kompensasi atas sumbangsih yang dilakukan buruh/karyawan pada perusahaan layak untuk menjadi bagian yang harus diperhatikan, terutama saat kinerja buruh/karyawan buruk (Panudju 2004). Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan hubungan kedua variabel positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh, dengan demikian baiknya motivasi kerja ditentukan oleh baiknya persepsi terhadap

kompensasi dan begitu sebaliknya. Temuan ini sesuai dengan penelitian Afrida & Astuti (2014) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi *financial* dan kompensasi non financial terhadap motivasi kerja pada kaaryawan PT. Ekamas Fortuna malang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian, maka dapat disimpulkan :

1. Secara umum persepsi terhadap kompensasi buruh berada pada kategori baik.
2. Secara umum motivasi kerja buruh berada pada kategori baik.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh

Saran

Berdasarkan temuan penelitian saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak dengan dasar hasil penelitian, adalah :

1. Psikolog, dapat bekerja sama dengan pimpinan indutri/perusahaan untuk melaksanakan pelayanan psikologis di indutri/perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja buruh dan pada akhirnya meningkatkan performa kerja.

2. Pimpinan perusahaan/industry, perlu memperhatikan pemberian kompensasi dan motivasi kerja buruh. Dalam hal ini perlu pengadaan jasa konsultasi terkait variabel penelitian ini.
3. Peneliti Selanjutnya, dapat dijadikan sebagai acuan penelitian berikutnya, dengan mengkaji variabel lain dan sampel penelitian yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Adab, S. (2013). Hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja di pt.syncrum logistics. *Jurnal Psikologi*, 3 (4). 135-143.
- Afrida & Astuti. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal AB*, 12 (1).
- Anorogo, P., & Widiyanty, N. (1993). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka.
- Antariksa, Y. (2015, Februari 2). (2019, Juli 10). Strategi manajemen kenapa 92% karyawan tidak termotivasi bekerja.
- Apriliatin, P., Nurtjahjanti, H., & Mujab, A. (2010). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja awak ka pt. kereta api Indonesia (Persero) daerah Operasi V di lingkungan stasiun besar purwokerto. retrieved from: *eprint-s.undip.ac.id*.
- Aziz, A., & Hidayat, B . (2017). Motivasi pekerja pada proyek konstruksi di kota padang. *Jurnal Rekayasa Sipil (JRS-UNAND)*, 13 (1).
- Cokroaminoto. (2007). Membangun kinerja melalui motivasi kerja karyawan. *retrieved from: <http://cokroaminoto.wordpress>*.
- Depdikbud. (1995). *Kamus besar bahasa indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Gibson, J. (1985). *Organisasi: perilaku, struktur, proses*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen sumber daya manusia. edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helnina, N. (2010). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan semangat kerja pada karyawan operasional pt.kai (persero). *Jurnal Psikologi Undip* , 8 (2).
- Hersey, B. (. (1995). *Kondisi lingkungan hidup*. Yogyakarta: PT. Bayu Indra Grafira.
- Mulyadi, S. (2014). *Ekonomi sumber daya manusia dalam perpekstif pembangunan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industry dan organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI Press).
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panudju, A. (2004). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi pt. x palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* , 7 (14).
- Sirli, A. (2013). Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pt. sari

- warna unit ii boyolali. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Subri, M. (2003). *Ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, E. (2000). *Bayarlah upah sebelum keringatnya mengering*. Yogyakarta: Adipura.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto. (2016). Hubungan antara ketahanan fisik mental spiritual dan kemampuan mengelola stres serta tingkat kepercayaan diri dengan motivasi kerja. *Jurnal manajemen*.
- Tbing. (2014). Hubungan persepsi tentang kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pt. asuransi bintang. *Psikolgi Publis*, 1. (7).
- Undang-undang. (no 13 tahun 2003). tentang Ketenagakerjaan.
- Winarsunu, T. (2002). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendiidikan*. Malang: UMM Press.
- Wursanto. (2005). *Manajemen personalia*. Jakarta: Pustaka Dian.