

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

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Jurusan Psikologi Sebagai Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh:

Rajib Ansyari

NIM/BP. 14011011/014

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

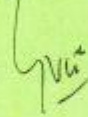
SURAT PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

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

Nama : Rajib Ansyari
NIM : 14011011
Jurusan : Psikologi
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, 30 Januari 2020

Disetujui Oleh
Pembimbing,



Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19860530 201504 2 002

PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi
Kerja Buruh Bangunan Di Kompi C Batalyon 131
Payakumbuh

Nama : Rajib Ansyari

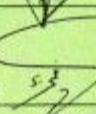
NIM : 14011011

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Februari 2020

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Suci Rahma Nio., S.Psi., M.Psi, Psikolog	1. 
2. Anggota	: Zulian Fikry., S.Psi., M.A	2. 
3. Anggota	: Free Dirga Dwatra., S.Psi., M.A	3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rajib Ansyari

NIM : 14011011

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Judul : Hubungan Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi
Kerja Buruh Bangunan di Kompi C Batalyon 131
Payakumbuh

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, Februari 2020



Rajib Ansyari
Rajib Ansyari

NIM. 14011011

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Segala puji dan syukur yang tiada hentinya kepada Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya dalam setiap hembusan nafas saya. Akhirnya dengan izin Allah gelar sarjana ini saya dapat raih.

Skripsi ini saya persembahkan teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, yaitu ayah dan ibu yang selalu memberikan cinta kasih yang tidak terhingga, do'a, ridho dukungan serta perhatian sehingga memudahkan segala langkah saya. Insya allah, saya selalu berusaha yang terbaik untuk mencapai keberhasilan sampai detik terakhir perjuangan saya mengerjakan skripsi ini agar ayah (Alm muchlis) dan ibu (Jalisna) bangga. Saya mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada diri saya sendiri yang telah berusaha sekuat tenaga menyelesaikan skripsi ini dengan melewati berbagai rintangan dan hambatan. Terima kasih juga saya ucapkan atas kasih sayang beserta dukungan dan nasehat dari semua keluarga, Abang (Guntur Parlindungan) adik-adik (Guruh dan Rosmia), saya yang selalu mengiringi langkah saya selama saya mengerjakan skripsi baik saat suka maupun duka. Teristimewa kepada (Mayda Asyafina) yang selalu mendampingi sejak awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini. Terima kasih karena sudah menemani didalam setiap keadaan baik suka maupun duka, sudah memberikan doa, dukungan dan nasehat bahkan menenangkan saat saya kalut dan bingung saat mengerjakan skripsi ini sampai selesai.

Terimakasih juga saya ucapkan kepada ibu Suci Rahma Nio, Bapak Zulyan Fikry dan bapak Free Dirga Dwatra yang telah sabar dan meluangkan waktu memberikan arahan, pengertian dan bimbingan. Terimakasih kepada teman sekaligus abang saya (Mahdoni) yang sudah membantu dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi saya. Khususnya terimakasih untuk teman angkatan (Ifan, Uki Dan Oji), terima kasih telah meluangkan banyak waktu dan energi, memberikan semangat dan perhatian selama lima tahun ini kepada saya. Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih untuk teman dan adik-adik Jurusan Psikologi yang telah banyak membantu saya dalam proses penelitian.

Terimakasih juga atas kebaikan dari berbagai pihak yang namanya mungkin tidak tertulis dalam persembahan ini namun InsyaAllah segala kebaikan dapat dibalas oleh Allah SWT, Amin. Berkat ridho Allah, gelar sarjana ini dipercayakan untuk saya Rajib Ansyari, S.Psi. Semoga ilmu yang saya dapatkan bermanfaat dan menjadi amalan yang tidak terputus dan selalu diberikan kesuksesan oleh Allah SWT,
Amin

ABSTRAK

Judul : Hubungan Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi
Kerja Buruh Bangunan Di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh

Nama : Rajib Ansyari

Pembimbing : Suci Rahma Nio, S.Psi., M. Psi, Psikolog

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh bangunan di kompi C Batalyon 131 Payakumbuh. Penelitian ini menggunakan desain penelitian metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah buruh bangunan di Kompi C 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. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh bangunan di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh sebesar 0,717.

Kata kunci: Persepsi terhadap kompensasi, motivasi kerja.

ABSTRACT

Title : Relationship of Perception about Compensation with work motivation of workers in Company C Battalion 131 Payakumbuh.

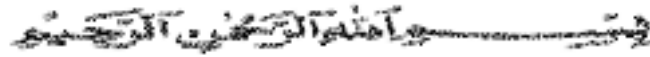
Name : Rajib Ansyari

Advisor : Suci Rahma Nio, S.Psi., M. Psi, Psikolog

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 Company C 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 Company C Battalion 131 of Payakumbuh of 0,717.

Keywords: *Perceptions of compensation, work motivation.*

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Persepsi terhadap Kompensasi dengan Motivasi Kerja Buruh Bangunan di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Jurusan Psikologi Universitas Negeri Padang.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, dan motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Ganefri, M.Pd., Ph.D., selaku Rektor Universitas Negeri Padang
2. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Ibu Prof. Dr. Farah Aulia, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Rinaldi, S.Psi., M.Psi., selaku Sekretaris Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
5. Ibu Suci Rahma Nio, S.Psi, M, Psi, Psikolog, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, pengarahan, waktu dan bimbingan yang

menjadi masukan yang berharga bagi peneliti dalam penyelesaian skripsi.

6. Bapak Zulian Fikri, S.Psi., M.A., selaku dosen PA (Pembimbing Akademik) yang telah mendidik dan membimbing peneliti dalam hal akademik sehingga peneliti bisa menyelesaikan perkuliahan dengan baik.
7. Bapak Zulian Fikri, S.Psi., M.A., dan bapak Free Dirga Dwatra, S.Psi., M.A., selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk penyempurnaan skripsi.
8. Bapak dan Ibu dosen Psikologi beserta Staf Adminitrasi Jurusan Psikologi yang telah memberikan bantuan baik dalam segala segi layanan, pengajaran, perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti selama dalam perkuliahan.
9. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda (bapak Alm. muchlis Tanjung) serta Ibunda (ibu Jalisna Caniago), terimakasih atas do'a yang tiada henti-hentinya, pengorbanan, motivasinya, serta perhatian yang selama ini telah diberikan sehingga penyusunan skripsi ini bisa diselesaikan.
10. Teruntuk seluruh keluargaku, tercinta terimakasih telah memberikan bantuan dan dukungan moral kepada peneliti selama perkuliahan dan penulisan skripsi.
11. Teruntuk rekan-rekan seperjuangan psikologi angkatan 2014, terimakasih karna sudah ada dan menjadi bagian cerita yang tidak akan pernah terlupakan.

12. Terutama semua pihak yang telah membantu dan telah ikut serta direpotkan selama masa-masa penyelesaian skripsi ini. Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari saksi perjuangan. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih atas segala perbuatan baik yang telah diberikan, amin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini belumlah sempurna, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak. Harapan peneliti semoga hasil ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Bukittinggi, 10 Januari 2020

RajibAnsyari

NIM. 14011011

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Masalah	9
F. Manfaat Masalah	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Motivasi Kerja	11
1. Pengertian Motivasi Kerja	11
2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	12
3. Faktor-Faktor Motivasi Kerja	14
4. Persepsi Terhadap Kompensasi	16
5. Pengertian Persepsi terhadap Kompensasi	16
6. Aspek-Aspek Persepsi terhadap Kompensasi	17
7. Faktor-Faktor Persepsi terhadap Kompensasi	18
8. Jenis-Jenis Persepsi terhadap Kompensasi	19

9. Dampak Persepsi terhadap Kompensasi	20
B. Buruh Bangunan	21
1. Pengertian buruh bangunan	21
2. Bentuk-bentuk buruh	22
C. Dinamika Hubungan Variabel X dan Y	23
D. Kerangka Konseptual	24
E. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Desain Penelitian	26
B. Variabel Penelitian	26
C. Defenisi Oprasional	27
D. Populasi dan Sampel	28
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	29
F. Validitas dan Realiabilitas	32
G. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	34
H. Prosedur Penelitian	37
I. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Hasil Penelitian	41
1. Hasil motivasi kerja	41
2. Hasil persepsi terhadap kompensasi	47
B. Analisis Data	51
1. Uji normalitas	51
2. Uji linieritas	52
3. Uji hipotesis	53

C. Pembahasan Hasil Penelitian	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Skor Item Jawaban	30
2. Blue Print Motivasi Kerja	31
3. Blue Print Persepsi Terhadap Kompensasi	33
4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	35
5. Hasil Uji Validitas Persepsi Terhadap Kompensasi	36
6. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	41
7. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Karyawan	42
8. Distribusi Frekuensi Imajinasi Yang Tinggi	43
9. Distribusi Frekuensi Kepercayaan Diri	44
10. Distribusi Frekuensi Daya Tahan Terhadap Tekanan	45
11. Distribusi Frekuensi tanggung jawab	46
12. Distribusi Frekuensi Persepsi Terhadap Kompensasi	47
13. Distribusi Frekuensi Aspek Kognitif	48
14. Distribusi Frekuensi Aspek Afektif	49
15. Distribusi Frekuensi Aspek Konatif	50
16. Uji Normalitas	51
17. Uji Linieritas	52
18. Uji Regresi	53

DAFTAR GAMBAR

Tabel 1. Kerangka berfikir	24
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Skala Uji Coba Persepsi Terhadap Kompensasi	65
2. Skala Uji Coba Motivasi Kerja	70
3. Data Uji Coba Persepsi Terhadap Kompensasi	75
4. Validitas dan Realibilitas Persepsi Terhadap Kompensasi	77
5. Data Uji Coba Motivasi Kerja	79
6. Validitas dan Realibilitas Motivasi Kerja	80
7. Skala penelitian persepsi terhadap kompensasi	83
8. Skala Penelitian Motivasi Kerja.....	88
9. Data penelitian persepsi terhadap kompensasi	91
10. Data penelitian motivasi kerja	93
11. Hasil uji statistik	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada 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 bangunan (Sudjana, 2000). Penduduk yang bekerja dibidang bangunan secara Nasional pada tahun 2009 sebesar 5.486.817 jiwa (5,23%) relatif tetap pada tahun 2010 sebesar 5.592.897 jiwa (5,17%) dan mengalami kenaikan dibanding tahun 1997 sebesar (4,82%). Kegiatan konstruksi ini identik dengan pekerja laki-laki karena berkaitan dengan pekerjaan berat, sementara perempuan kurang berminat untuk bekerja disektor ini, dimana kontribusinya hanya (0,33% pada tahun 2009) dan (0,34% pada tahun 2010) (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% tammatan SD (Sekolah Dasar), sehingga sumber daya lokal tidak mampu bersaing dengan sumber daya asing . Kerugian ini membawa dampak yang sangat besar bagi bertumbuhnya jumlah pengangguran yang ada di Indonesia. Tingkat pengangguran di Indonesia selama

periode 1997 s/d 1999 cenderung meningkat, baik di perkotaan maupun di perdesaan, dimana pada tahun 1997, angka pengangguran terbuka hanya sebesar 33,93 % dan pada tahun 1998 angka pengangguran meningkat sebesar 36,64% serta pada tahun 1999 meningkat menjadi 43,05%. Hal ini menunjukkan besarnya jumlah pengangguran di Indonesia dari tahun-ketahun (Subri, 2003).

Buruh seharusnya punya kesadaran diri, bahwa komunitasnya harusnya memiliki *power* agar mampu bersaing dengan sumber daya asing. Buruh merupakan salah satu aset penting yang mempengaruhi keberhasilan 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 (Widiyanti dan Anorogo, 1993). Motivasi kerja sendiri diartikan sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2001).

Esensi pertama dari pentingnya peran motivasi kerja adalah sebagai cara dalam tercapainya visi dan misi perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Dyah dalam Cokroaminoto (2007) yaitu apabila produktivitas dan motivasi kerja buruh dalam bekerja tinggi, maka kuantitas perusahaan akan meningkat, yang akhirnya akan

menghasilkan kualitas dan pencapaian pekerja menjadi baik bagi perusahaan. Kedua Motivasi kerja yang positif akan membuat kebutuhan para buruh menjadi terpenuhi, 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 tentang motivasi kerja terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia. Hasil riset *Gallup Worldwide* itu menunjukkan hanya 8% buruh di Indonesia yang benar-benar memiliki (*high engagement*) motivasi yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sisanya 92% hanya melakukan pekerjaan seperti biasa dimana, berangkat, tugas selesai, pulang, lalu terima gaji diakhir bulan. Di dunia, hasilnya juga relatif sama, hanya sekitar 13% buruh yang memiliki *high engagement* dengan pekerjaannya, sementara 87 % buruh melakukan pekerjaan seperti biasanya (Antariksa, 2015).

Bidang-bidang perburuhan 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 sebesar 41.611 juta jiwa (39,68%) hal ini mengalami penurunan di tahun 2010 menjadi 41.494 juta (38,35%). Sementara diperburuhan bidang pertambangan dan

penggalan secara Nasional dimana pada tahun 2009 jumlah pekerja aktif mencapai 1.155.233 jiwa (1,16%) sementara di tahun 2010 turun menjadi 989.876 jiwa (1,03%). Kecendrungan penurunan tersebut dipicu karna kurangnya motivasi kerja, dan produktivitas pekerja buruh pada perusahaan, sehingga pihak perusahaan harus memberikan PHK ke setiap pekerja yang dianggap kurang berkopeten dalam bekerja (Mulyadi, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Adab (2009) mengenai motivasi kerja terlihat pada buruh supir di PT. Syncrum Logistic, Bekasi, Jawa Barat. Dimana data yang diberikan pada 13 Mei 2012 yaitu terdapat 9 supir yang absen lebih dari 4 hari bahkan ada yang sampai 11 hari, sedangkan yang *resign* mencapai 27 supir. Data tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan ini belum dianggap sebagai tujuan oleh buruh supir. Dan dari hasil yang dikeluarkan dari bagian HRD di perusahaan tersebut dijelaskan bahwa permasalahan mengenai motivasi kerja yang lain seperti kelalaian kerja dan komunikasi antara supir satu dengan yang lainnya. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan Lutfi (2015) di PT. Lembah Karet Padang, dimana hasil dari penelitian tersebut adalah masih ada sebagian karyawan yang kurang memiliki motivasi yang tinggi. Kurangnya motivasi dari karyawan diketahui pada saat jam kerja berlangsung, dimana masih ada pegawai yang meninggalkan perusahaan saat jam kerja dimulai, dalam waktu yang cukup lama dan masih ada karyawan yang bolos pada saat kerja dimulai dengan keadaan absen yang hadir saat itu.

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 dihari kerja dan 4 orang yang duduk di warung dihari kerja. Data tersebut dapat diartikan bahwa penyelesaian konstruksi ini belum dianggap 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. Markas komando Batalyon berkedudukan di Kelurahan Ranah Tiakar, Payakumbuh sekaligus sebagai markas Kompi A,B dan Kompi Bantuan. Sedangkan Kompi C berbeda kedudukan dengan Kompi lainnya, Kompi C ini terletak di Tanjung Pati, Kabupaten Limapuluh Kota. Kompi C menjadi Kompi tertua di Batalyon Infanteri 131 Braja Sakti. 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 komponen upah, dimana upah terdiri dari gaji pokok dan tunjangan tetap. Jumlah upah dasar setidaknya 75 % ditambah dengan bonus. Upah dapat dibayarkan secara mingguan atau per dua minggu berdasarkan hitungan upah bulanan. (UU. No. 13 tahun 2003). Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor Intrinsic (*motivation factor*) faktor-faktor yang berperan untuk menimbulkan kepuasan kerja dan mendorong orang agar bekerja lebih baik. Selain itu ada faktor Ekstrinsik (*maintenance factor*) dimana orang belum dapat mengharapkan tercapai, sebelum kekecewaan didalam faktor tersebut dapat dihilangkan terlebih dahulu.

Untuk meningkatkan motivasi kerja buruh maka perusahaan atau instansi perlu melakukan inovasi. Salah satu caranya adalah pemberian kompensasi. Dalam hasil penelitian yang dilakukan Igales dan Roussel (1999) pada salah satu perusahaan di Prancis, didapatkan bahwa inovasi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya adalah kompensasi misalnya gaji yang *fleksibel* dan keuntungan tambahan. Hal senada juga ditunjukkan dari penelitian Aziz dan Hidayat (2017). Dimana pada penelitian mereka ditujukan untuk melihat apa saja faktor dan

hubungan yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pekerja 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 mencukupi, (2) bonus dan upah tambahan (3) bayaran yang dapat diterima tepat waktu (4) adanya dukungan keluarga, (5) adanya upah 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. Walgito (2004) menjelaskan bahwa persepsi itu sendiri merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang terstruktur (*integrated*) dalam diri individu. 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 Harlina (2010) yang menguji hubungan antara persepsi kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. KAI (Persero) Purwokerto. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang 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 Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Buruh Bangunan Di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh”** .

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, berikut ini adalah identifikasi masalah pada penelitian:

1. Data penduduk yang bekerja dibidang bangunan secara Nasional mengalami kenaikan 4,82% (Mulyadi, 2014).
2. Kebanyakan pekerja ingin menjadi buruh bangunan disebabkan oleh pengaruh persepsi kompensasi. Hasil penelitian Aziz dan Hidayat (2017) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi kompensasi dengan motivasi kerja buruh pada Proyek Kontruksi di kota Padang
3. Hasil penelitian Harlina (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi kompensasi dengan motivasi kerja karyawan di PT. KAI (Persero) Purwokerto.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian jelas dan terarah, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti dan dibahas. Adapun masalah yang akan diteliti disini adalah bagaimana

hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh bangunan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka diperoleh rumusan berdasarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja pada buruh bangunan di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh?
2. Bagaimana gambaran persepsi terhadap kompensasi pada buruh bangunan di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh?
3. Bagaimana hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh bangunan di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat diperoleh dari penelitian ini terdiri atas beberapa bagian, yaitu:

1. Memperoleh gambaran motivasi kerja pada buruh bangunan di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh.
2. Memperoleh gambaran persepsi terhadap kompensasi pada buruh bangunan di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh.
3. Menguji ada atau tidaknya hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja pada buruh bangunan di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh.

F. Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang ingin dicapai, seperti penelitian-penelitian lainnya, penelitian ini juga memiliki manfaat, adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja dan menambah kajian-kajian dalam bidang tersebut serta dapat memberikan tambahan khasanah ilmu psikologi terutama pada psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Karyawan/ buruh. Memberikan informasi kepada karyawan mengenai hubungan persepsi terhadap kompensasi terhadap motivasi kerja buruh.
- b. Organisasi/ perusahaan . Memberikan informasi kepada perusahaan mengenai hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menurut Tella (2007) merupakan suatu proses psikologi dimana didalamnya berkaitan dengan sikap, kepribadian dan pembelajaran sehingga motivasi ini menjadi elemen yang paling penting dalam berperilaku (dalam Zeglat, 2017). Sedangkan George dan Sabapathy (2011) mengemukakan pendapat bahwa motivasi sendiri berguna untuk merangsang seseorang untuk mengambil suatu tindakan, dimana dari tindakan tersebut akan menghasilkan suatu tujuan atau kepuasan psikologis kepada individu (dalam Zeglat, 2017).

Menurut Munandar (2001) Motivasi merupakan suatu proses kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu, tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan individunya. Menurut PF. Drucker (dalam Pandji, 1992) menjelaskan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang agar bisa mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan individu dan motivasi inilah dasar yang menggerakkan mereka untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi, supaya individunya bisa berperan lebih baik demi kebaikan perusahaan. Seorang ahli dalam aliran behaviorisme, yaitu BF. Skinner memberi contoh pengertian motivasi sebagai berikut “ *if you want people to be productive and active in various ways, the important thing is to analyze the*

contingencies of reinforcement, not the need to be satisfied” artinya, jika anda ingin orang-orang menjadi produktif dan aktif dalam bekerja, yang terpenting adalah kita harus menganalisis kontingensi penguatan (*reward*), agar karyawan bisa merasa puas dengan pekerjaannya (dalam Sutarto, 2010).

Dari pengertian para tokoh diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja agar mampu melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah:

a. Adanya Kedisiplinan Dari Karyawan

Adanya kedisiplinan dari karyawan merupakan sikap atau tingkah laku karyawan dalam melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan aturan-aturan perusahaan. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama, baik secara tertulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

b. Imajinasi Yang Tinggi Dan Daya Kombinasi

Mampu membuat hasil kerja dan mengkombinasikan ide-ide atau gambaran yang disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif, sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi permasalahan yang terjadi sehingga diharapkan individu tersebut mampu bertanggung jawab dalam pemberian keputusan yang diambil, sehingga individu tadi bisa menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya Tahan Terhadap Tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan akan membuat individu merasa hal itu sebagai ancaman, yang mengakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang menjadi ciri khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung Jawab Dalam Melakukan Pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

3. Faktor-Faktor Dalam Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan sebagaimana yang dipaparkan menurut teori hazbeg (dalam Munandar, 2001) adalah sebagai berikut:

- a. *Motivation Factor* (Faktor Intrinsik) merupakan faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yakni mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja lebih baik, faktor intrinsik ini terdiri dari:

1) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.

2) Kemajuan (*Advancement*)

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya

3) Pekerjaan itu sendiri

Besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya

4) Capaian (*Achievement*)

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.

5) Pengakuan (*Recognition*)

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

Jika faktor-faktor tersebut tidak (dirasakan) ada oleh tenaga kerja, maka Herzberg berpendapat bahwa karyawan merasa *not satisfied* (tidak lagi puas).

b. *Maintenance Factor* (Faktor Ekstrinsik)

Orang belum dapat mengharapkan faktor kepuasan tercapai sebelum kekecewaan didalam pekerjaan dapat dihilangkan lebih dahulu. Agar kekecewaan dapat dihilangkan dari pekerjaan maka pimpinan harus melakukan tindakan sebagai berikut :

1) Kebijakan dan Administrasi Dari Perusahaan

Dimana derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Penyeliaan

Merupakan derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.

3) Gaji

Merupakan derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan atas segala usaha yang dilakukannya kepada perusahaan

4) Hubungan Antar Pribadi

Merupakan derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.

5) Kondisi Kerja

Merupakan derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan. Kelompok faktor ini dinamakan kelompok hygiene, dimana jika faktor-faktor tadi dirasakan kurang atau tidak diberikan, maka tenaga kerja akan merasa tidak puas (dissatisfied).

B. Persepsi Kompensasi

1. Pengertian Persepsi Kompensasi

Perkataan persepsi diartikan oleh Sears, berasal dari bahasa Inggris yaitu *“perception”* yang berarti pemahaman, dalam bahasa yang sama Shelley dan Letitia mengemukakan bahwa *“perception”* adalah pengelihatan, tanggapan daya memahami atau menanggapi pengalaman tentang subjek, peristiwa, atau hubungan yang diperoleh dengan mengumpulkan informasi dan menafsirkan pesan (dalam Rahmad, 2008). Persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diindranya sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan proses transaksi penilaian terhadap suatu objek, situasi, peristiwa orang lain berdasarkan pengalaman masa lampau, sikap, harapan dan juga nilai yang ada pada diri individu tersebut (Walgito, 2010).

Sarlito (dalam Anorogo, 1993) berpendapat bahwa persepsi merupakan proses perolehan, penafsiran, pemilihan dan pengaturan informasi yang diproses melalui indrawi, persepsi berlangsung pada saat seseorang menerima stimulus dari dunia luar yang ditangkap oleh organ-organ bantuannya yang kemudian masuk ke dalam otak, atau dengan kata lain persepsi merupakan proses pencarian informasi untuk dipahami menggunakan alat penginderaan. Maka dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kompensasi merupakan penafsiran/ pemahaman seseorang atas segala pengalaman atau informasi mengenai kompensasi atau balas jasa dari perusahaan kepada karyawan yang diperoleh

dari informasi di sekitar lingkungan pekerjaan sehingga di serap oleh indra dan dengan proses seleksi yang di perankan oleh otak, sehingga individu mampu untuk menimbulkan kembali *memory* (ingatan) masa lalu tentang apa yang pernah diterima karyawan sebagai kontribusi dari organisasi.

2. Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Persepsi Kompensasi

Menurut Sears, Shelley, dan Letitia (dalam Rahmad, 2008) persepsi memiliki beberapa aspek diantaranya yaitu :

a. Aspek Kognitif

Melibatkan kemampuan untuk memberi keyakinan terhadap suatu stimulus dengan menggunakan indranya, yaitu melalui proses melihat, meraba, merasa, mendengar dan mencium yang dapat terjadi secara terpisah-pisah atau serentak. Otak akan melakukan persepsi berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indra. Sebagai contoh, seorang buruh memiliki keyakinan-keyakinan atau kepercayaan dalam dirinya terhadap kompensasi yang mereka terima.

b. Aspek Afektif

Melibatkan emosi atau perasaan terhadap sesuatu stimulus dan memberi makna terhadap stimulus sehingga memiliki arti bagi dirinya. Misalnya seorang buruh merasa kompensasi yang diterima memberikan kepuasan dalam dirinya, yaitu sebagai pemenuhi kebutuhannya.

c. Aspek Konatif

Melibatkan perhatian dan kesadaran individu untuk memfokuskan seluruh aktivitas individu yang di tunjukan kepada sesuatu atau

sekumpulan objek atau stimulus. Contohnya kompensasi yang diberikan memberikan dorongan dalam diri sendiri untuk fokus bertanggung jawab terhadap apa yang dibebankan kepadanya.

Peneliti akan menggunakan ketiga aspek tersebut yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif dalam penelitian ini.

3. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Dalam Persepsi

Sebagaimana diketahui bahwa persepsi adalah proses pemberian makna terhadap stimulus yang diterima, maka menurut Sarlito (dalam Agastya, 2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi, antara lain:

a. Perhatian

Perhatian, biasanya tidak menangkap seluruh rangsang yang ada di sekitar kita sekaligus, tetapi memfokuskan perhatian pada satu atau dua objek saja. Perbedaan fokus perhatian antara satu dengan orang lain akan menyebabkan perbedaan persepsi

b. Kesiapan Mental

Kesiapan mental mempengaruhi rangsangan seseorang yang akan timbul

c. Kebutuhan

Kebutuhan merupakan kebutuhan sesaat maupun menetap pada diri individu, akan mempengaruhi persepsi orang tersebut. Kebutuhan yang berbeda akan menyebabkan persepsi yang berbeda pula bagi tiap individu.

d. Sistem Nilai

Sistem nilai yaitu sistem yang berlaku dalam suatu masyarakat juga berpengaruh pula terhadap persepsi

e. Tipe Kepribadian

Dimana pola kepribadian yang dimiliki oleh individu akan menghasilkan persepsi yang berbeda. Sehubungan dengan itu maka proses terbentuknya persepsi dipengaruhi oleh diri seseorang, persepsi antara satu orang dengan yang lain atau antara satu kelompok dengan kelompok lain akan berbeda pula pemahaman mengenai persepsi.

4. Macam-Macam Kompensasi

Simamora (2014) membedakan dua jenis utama dalam kompensasi, yaitu:

a. Kompensasi Finansial

1) Kompensasi Langsung (*Direct Financial Compensation*)

Meliputi bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji (*salary*), upah (*wage*), bonus, dan komisi.

2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Financial Compensation*)

Disebut juga dengan tunjangan atau program kesejahteraan karyawan yang meliputi program perlindungan, bayaran di luar jam kerja, dan fasilitas

b. Kompensasi Non Finansial

1) Pekerjaan

Meliputi tugas-tugas yang menarik, adanya tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.

2) Lingkungan Kerja

Dalam hal ini meliputi kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten di bidangnya, kerabat kerja yang menyenangkan, serta lingkungan kerja.

5. Dampak Atau Pengaruh Persepsi Terhadap Kompensasi

Menurut Hasibuan (1995) persepsi karyawan terhadap kompensasi sebagai balas jasa suatu perusahaan ternyata memiliki dampak tersendiri. Dampak tersebut dapat berupa dampak kognitif maupun dampak negatif, tergantung dari kebijakan pemberian kompensasi itu sendiri. Hasibuan juga menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diberikan memiliki beberapa dampak atau pengaruh terhadap kelangsungan kehidupan karyawan, antara lain :

a. Meningkatkan Ikatan Kerja Sama

Dengan adanya pemberian kompensasi, sudah jelas bahwa akan terjalin suatu ikatan kerja formal antara atasan dengan karyawan ikatan tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

b. Memberikan kepuasan kerja

Karyawan yang memperoleh balas jasa akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan baik secara fisik, rohani, maupun sosial sehingga akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan tersebut.

c. Memotivasi karyawan

Sudah jelas jika jumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan cukup besar atau dapat memenuhi hak serta harapan karyawan secara wajar, maka akan lebih mudah untuk bisa memotivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Memberikan kestabilan kerja

Program kompensasi yang layak dan adil dapat memberikan suatu kestabilan bagi karyawan itu sendiri karena kompensasi yang terjamin dapat meminimalisir *turnover* pada karyawan.

e. Meningkatkan disiplin kerja

Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan harapannya akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang ada di suatu perusahaan sebagai balas jasa karyawan terhadap perusahaan.

C. Buruh Bangunan

1. Pengertian Buruh

Buruh menurut kamus besar Bahasa Indonesia (1995) adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Dalam penjelasan yang sama Budiono (2009) berpendapat bahwa buruh adalah setiap orang yang

bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, dengan dipadankannya atau diberikanya istilah pekerja. Dalam perkembangan buruh di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu di kekar dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Pada suatu bidang kontruksi bangunan, umumnya yang bekerja dibagian bangunan disebut juga dengan istilah buruh bangunan, secara umum terdapat lima macam tenaga kerja dalam konstruksi bangunan yaitu konsultan, arsitektur, pengawas, mandor, dan tukang (Samuel, 2015).

2. Bentuk-Bentuk Buruh

Buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha kemudian mendapat upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya, upah biasanya diberikan secara harian atau bulanan tergantung dari hasil yang telah disetujui (Husni, 2001).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995) menjelaskan tentang macam-macam buruh, yaitu :

- a. Buruh Harian, dimana buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
- b. Buruh Kasar, dimana buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu.
- c. Buruh Musiman, dimana buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu (misalnya buruh tebang tebu).

- d. Buruh Pabrik, dimana buruh yang beraktivitas di pabrik
- e. Buruh Tambang, dimana buruh yang berkerja di pertambangan.
- f. Buruh Tani, dimana buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain.

D. Dinamika Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Pada Buruh Bangunan Di Lingkungan Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh.

Pengaruh dari persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja merupakan penafsiran atas pengalaman atau informasi mengenai kompensasi dari lingkungan kerja individu yang kemudian di serap oleh indra dengan proses seleksi sehingga individu tersebut mampu menilai sesuai dengan perlakuan yang telah diterimanya dari organisasi (Walgito, 2010). Persepsi karyawan memiliki aspek kognitif dimana 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 Rp. 100.000,00/ hari dan akan di berikan sekali dalam seminggu. Selain itu 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.

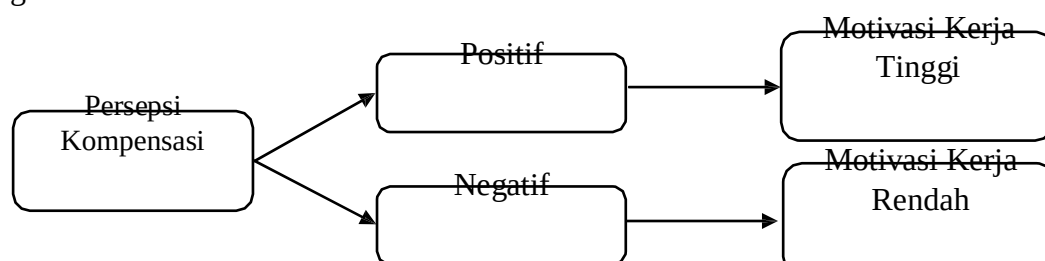
Aspek konatif juga menjadi salah satu bagian dari persepsi dimana aspek ini melibatkan perhatian dan kesadaran para buruh untuk memfokuskan segala aktivitas terhadap stimulus yang diterimanya misalnya buruh yang bekerja di

Batalyon 131 menjadi kurang fokus dalam bekerja dan tidak bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini dipengaruhi karna tidak terpenuhinya masalah kebutuhan yang seharusnya mereka terima dari pihak perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, individu dengan persepsi yang positif terhadap kompensasi akan meyakini bahwa kompensasi tersebut dapat memenuhi kebutuhannya, dan individu akan lebih fokus terhadap apa yang menjadi tanggungjawabnya. Hal tersebut yang kemudian membuat individu merasa harapannya terpenuhi dan diterima dengan baik oleh rekan kerja, sehingga individu tersebut akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, individu dengan persepsi yang negatif terhadap kompensasi, akan merasa tidak yakin jika kompensasi yang diterima tidak mencukupi sehingga menimbulkan kemalasan pada tiap-tiap individu dalam menyelesaikan tugas dari perusahaannya.

E. Kerangka Konseptual

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dimana penelitian ini berguna untuk melihat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (X) motivasi kerja dengan variabel terikat (Y) persepsi terhadap kompensasi pada buruh bangunan. Kerangka konseptual kedua variabel ini akan terlihat pada gambar 1 dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Hubungan Persepsi Kompensasi Dengan Motivasi Kerja

F. Hipotesis

Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah:

Ho : “Tidak terdapat Hubungan Persepsi terhadap Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Buruh Bangunan di Lingkungan Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh”.

Ha : “Terdapat Hubungan Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Kerja Buruh Bangunan di Lingkungan Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum persepsi terhadap kompensasi buruh di Kompi C batalyon 131 Payakumbuh berada pada kategori baik. Dimana buruh sudah mampu menafsirkan pemahaman yang baik terhadap kompensasi yang diterima buruh.
2. Secara umum gambaran motivasi kerja buruh di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh berada pada kategori baik. Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan motivasi buruh akan menurun jika tidak diberikan perhatian lebih dari perusahaan
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja buruh di Kompi C Batalyon 131 Payakumbuh

B. Saran

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

1. Pekerja / Buruh Bangunan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan semoga semua pekerja mampu untuk mempertahankan dan juga meningkatkan persepsi

terhadap kompensasi sehingga motivasi kerja dalam melakukan pekerjaan akan selalu ada.

2. Pimpinan perusahaan/industri

Pimpinan indutri/perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi dan motivasi kerja buruh. Dalam hal ini perlu pengadaan jasa konsultasi terkait pembahasan penelitian ini yakni kompensasi dan motivasi kerja.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menjadi pedoman dalam melakukan penelitian lanjutan, yang lebih mendalam, sehingga dapat memberikan kontribusi pada ilmu psikologi, terkhusus dibidang Psikologi Industri dan Organisasi. Namun peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain sehingga hasil penelitian lebih rinci dan representatif. Kemudian disarankan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema yang sama agar mengembangkan penelitian ini dengan faktor lain yang berhubungan dengan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adab, S. (2013). Hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan motivasi kerja di pt.syncrum logistics. *Jurnal psikologi*. 3(4). 135-143.
- Antariksa, Y. (2015, Februari 2). *Strategi manajemen* kenapa 92% karyawan tidak termotivasi bekerja. dipetik Juli 10, 2019, dari <http://Strategimanajemen.net>
- Anorogo, P., & Widianty, N. (1993) *Psikologi dalam perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aziz, H., & Hidayat, B. (2017). Motivasi pekerja pada proyek kontruksi bangunan di kota padang. *Jurnal rekayasa sipil*. 13 (2). 2477-3484.
- Azwar, S. (2011). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Metode penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiono, A., R. (2009). *Hukum perburuhan*. Jakarta: Indeks.
- Cokroaminoto (2007). *Membangun kinerja melalui motivasi kerja karyawan*. Diakses dari <http://cokroaminoto.wordpress>.
- Hasibuan, M. (1995). *Menajemen sumber daya manusia: dasar-dasar kunci keberhasilan*. Jakarta : Gunung Agung
- Helnina, N. (2010). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dan semangat kerja pada karyawan operasional pt.kai (persero) purwokerto. *Jurnal Psikologi Undip*. 8 (2). 135-149.
- Hersey, B. (1995). *Menajemen prilaku organisasi : pendayagunaan sumber daya manusia*. Jakarta : Erlangga
- Humas, (2015). *Undang-undang SISDIKNAS sistem pendidikan nasional*. Jakarta : Fokus Media
- Igales, J. & Rousel, P. 1999. A study of relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. perancis: *Journal Of Organizational Behavior*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995). Jakarta: Balai Pustaka.
- Kurniawan, B., S & Nurtjahjanti, H. (2016). Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan employee engagement pada karyawan pt. x. *Jurnal Empati*. 5(4). 732-737.
- Listyana, R dan Hartono, Y. (2015). Persepsi dan sikap masyarakat terhadap penanggalan jawa dalam penentuan waktu pernikahan (studi kasus desa jonggrang kecamatan barat kabupaten magetan tahun 2013. *Jurnal Agastya*. 5 (1)