

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Pemanfaatan potensi – potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak terlepas dari kemampuan perusahaan dalam memenuhi tuntutan karyawan. Tuntutan tersebut dapat berupa pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan para karyawan yakni kompensasi yang adil dan kompetitif. Apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan sudah memenuhi harapan maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja dari karyawan tersebut. Sehubungan dengan itu, penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Industri Telekomunikasi Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, mengetahui motivasi kerja karyawan, dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan terhadap motivasi kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 63 responden yang merupakan karyawan pada divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Industri Telekomunikasi Indonesia. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan SPSS 20.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 48 %, sedangkan sisanya 52 % dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Diantara gaji dan tunjangan yang mempengaruhi motivasi kerja paling tinggi adalah tunjangan sebesar 30,19 %.

Saran bagi PT. Industri Telekomunikasi Indonesia agar lebih memperhatikan penyesuaian pemberian gaji kepada karyawan agar gaji tersebut dapat disisihkan sebagian kedalam tabungan pribadi karyawan. PT. Industri Telekomunikasi Indonesia juga harus dapat terus mempertahankan motivasi kerja dari karyawan dengan cara memperhatikan pentingnya kompensasi finansial yang mencapai keadilan internal dan eksternal (*internal and eksternal equity*) bagi karyawan dengan cara melakukan analisis jabatan/ tugas yang lebih mendalam terhadap uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kerja, selanjutnya melakukan evaluasi jabatan secara berkala, dan melakukan survey gaji dan upah untuk mengetahui tingkat gaji yang berlaku secara umum didalam perusahaan-perusahaan yang memiliki jabatan yang sejenis. Survey dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti membuat kuesioner secara formal dan mengadakan studi banding terhadap perusahaan lain.

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PT. INTI)