

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga baik kantor maupun perusahaan dengan mendapat gaji untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Pada saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta informasi di negara kita berkembang dengan sangat cepat. Kondisi perekonomian yang semakin berkembang secara cepat dan semakin signifikan dengan ditandai dengan teknologi canggih yang diciptakan, berdampak pada perekonomian dunia yang semakin pesat. Dengan perkembangan yang sangat cepat tersebut mendorong kita untuk lebih menggali dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri kita agar kita menjadi sumber daya manusia yang potensial. Kita perlu menggali potensi kita agar kita dapat bersaing dalam memperoleh pekerjaan dalam suatu lembaga baik kantor maupun perusahaan; karena lembaga baik kantor maupun perusahaan juga akan lebih membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta dengan memiliki sumber daya manusia yang potensial maka tujuan suatu lembaga kantor atau perusahaan akan lebih mudah tercapai. Menurut Tulus (1992; dalam Cahyadi, 2007), manusia merupakan sumber daya paling penting dalam organisasi dalam mencapai keberhasilan, karena sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas, dan dorongan. Pendapat senada juga dikemukakan Hasibuan (2000; dalam Cahyadi, 2007), di mana manusia sebagai karyawan merupakan aset yang berharga dalam suatu perusahaan yang

menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan serta sebagai penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Peranan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan mampu menciptakan berbagai macam inovasi dan merupakan komponen utama dan sebagai alat penggerak dalam setiap kegiatan di dalam organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor paling utama dan yang paling penting bagi perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih. Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola atau dijalankan oleh perorangan maupun secara bersama-sama yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Perusahaan juga merupakan wadah para tenaga kerja baik sebagai pimpinan maupun bawahan.

Dengan menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan, sudah sewajarnya pemilik perusahaan menempatkan posisi sumber daya manusia lebih dari sekedar *asset* bagi perusahaan, melainkan sebagai mitra dalam berusaha. Mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya suatu kerjasama antara perusahaan dengan karyawannya; di mana suatu perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil pada setiap karyawannya, dan sebaliknya karyawan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan teori keadilan, seorang karyawan akan menentukan keadilan dari kompensasi yang diterimanya dengan

membandingkan kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya, di mana rasio kompensasi dengan input ini sifatnya relatif untuk setiap karyawan. Jika rasio tersebut dari seorang karyawan dengan karyawan lainnya adalah sama (setara) maka karyawan tersebut merasa mendapat keadilan; sedangkan jika seorang karyawan merasa bahwa rasio antara kompensasi yang diterimanya dengan input yang dimilikinya tidak sama (setara) dengan rasio antara kompensasi yang diterima dengan input yang dimiliki dari karyawan lainnya, maka karyawan tersebut akan merasakan adanya ketidakadilan.

Karyawan akan merasa dihargai apabila mereka memperoleh kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja karyawan tersebut. Sehingga mereka akan tergerak untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan penuh tanggung jawab. Karyawan juga merasa diperlakukan adil oleh perusahaan karena kompensasi yang didapat sesuai dengan apa yang telah mereka berikan pada perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kehidupan karyawan dan kinerja karyawan itu sendiri; oleh karena itu besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan tersebut didasarkan pada kebijaksanaan perusahaan dan kinerja karyawan.

Suatu masalah yang sering ditemukan dalam dunia kerja adalah dalam masalah pemberian kompensasi. Pada saat karyawan merasa tidak mendapat kelayakan dalam kompensasi, banyak karyawan melakukan aksi demo yang dapat berpengaruh negatif serta dapat merugikan perusahaan; oleh karena itu tidaklah berlebihan apabila terdapat pendapat bahwa keadilan merupakan jantungnya sistem kompensasi. Untuk mewujudkan keadilan ini, maka program kompensasi harus didesain dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan

karyawan. Dalam pemberian kompensasi, perusahaan harus berhati-hati dengan adil atau tidaknya jumlah kompensasi yang akan diberikan. Manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya, dan pada dasarnya mereka berharap dengan bekerja akan mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan apa yang telah diberikan pada perusahaan. Balas jasa yang layak dan adil akan meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menguntungkan perusahaan.

Semakin berkembangnya era globalisasi perlu disesuaikan juga dengan kebutuhan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut agar dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Suatu organisasi menarik dan mempertahankan karyawannya hanya dengan satu tujuan yaitu mencapai tujuan organisasi melalui kinerja para karyawan. PT. Tjimindi Subur adalah perusahaan yang bergerak dalam perusahaan tekstil yang berdiri sejak tahun 1960. Pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, akan mempengaruhi permintaan terhadap tekstil. Meningkatnya permintaan tersebut, maka karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenuhi permintaan tersebut; dan sebaliknya, perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi setiap karyawan sesuai dengan kinerja karyawan.

Kompensasi yang wajar harus sesuai dengan usaha yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan atau dirasa adil oleh karyawan. Keadilan terhadap pemberian kompensasi ada dua macam yaitu, keadilan internal dan keadilan eksternal (Flippo, 1984; dalam Cahyadi, 2007). Keadilan internal mencakup apakah kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan *input* yang diberikan oleh karyawan yaitu pengalaman, kinerja atau produktivitas, waktu, tenaga, tingkat pendidikan, dan keahlian khusus yang dimiliki karyawan. Keadilan eksternal

mencakup apakah kompensasi yang diterima karyawan sama atau setidaknya sesuai dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan lain yang mempunyai tugas dan pekerjaan yang sama di dalam suatu perusahaan atau dalam pasar tenaga kerja eksternal. Perusahaan harus mampu menyusun suatu sistem pemberian kompensasi yang baik; dimana kompensasi yang diberikan adil dan wajar menurut kinerja karyawan. Penyusunan kompensasi secara benar yang diterapkan kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan sehari-hari karyawan, karena karyawan dapat memenuhinya dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan kinerja yang baik dan semaksimal mungkin serta dengan penuh tanggung jawab. Apabila karyawan dalam suatu organisasi telah mendapatkan kompensasi yang adil dan layak baik secara internal maupun secara eksternal, karyawan akan bekerja dengan baik. Hal tersebut akan mendorong kinerja karyawan lebih baik lagi. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Keadilan Internal Dan Keadilan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staf PT. Tjimindi Subur Bandung”**.

## **1.2 Identikasi Masalah Penelitian**

Suatu kompensasi secara internal maupun eksternal yang diberikan oleh pimpinan perusahaan pada karyawannya diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan kebutuhan karyawan; karena jika sudah terpenuhi kebutuhannya, karyawan akan bekerja dengan baik dan juga

memperhatikan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi nilai kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah keadilan internal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian staf PT. Tjimindi Subur?
- 2) Apakah keadilan eksternal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian staf PT. Tjimindi Subur?
- 3) Apakah keadilan internal dan keadilan eksternal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian staf PT. Tjimindi Subur?
- 4) Keadilan apa yang paling dominan antara kompensasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan bagian staf PT. Tjimindi Subur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam suatu penelitian pasti mempunyai tujuan tertentu. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan peneliti melaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh keadilan internal secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian staf PT. Tjimindi Subur.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh keadilan eksternal secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian staf PT. Tjimindi Subur.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh keadilan eksternal dan keadilan internal secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian staf PT. Tjimindi Subur.

- 4) Untuk mengetahui Manakah yang paling dominan antara keadilan eksternal dan keadilan internal terhadap kinerja karyawan bagian staf PT. Tjimindi Subur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **Bagi Peneliti**

- a. Dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep, pengaruh keadilan kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- b. Dapat mengetahui hubungan antara teori yang diperoleh dan penerapannya dalam praktek.
- c. Untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

##### **Bagi Praktisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak dan masukkan positif kepada perusahaan serta memberikan informasi yang berguna.

##### **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan masukan pada perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam pemberian kompensasi baik secara internal maupun secara eksternal kepada karyawan secara tepat.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Bab 1 Pendahuluan** yang terdiri atas latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**Bab 2 Kajian Pustaka, Rerangka Pemikiran, dan Pengembangan Hipotesis**

yang terdiri atas konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antar konstruk berdasarkan kajian literatur sebelumnya, rerangka pemikiran, serta model dan hipotesis penelitian

**Bab 3 Metode Penelitian** yang terdiri dari metode penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta metode analisis.

**Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan** yang terdiri atas hasil pengumpulan data, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian normalitas, hasil pengujian *outliers* hasil pengujian multikolinearitas, hasil pengujian heteroskedastisitas, hasil pengujian hipotesis penelitian, berbagai pembahasan hasil-hasil tersebut, serta implikasi manajerial.

**Bab 5 Simpulan dan Saran** yang terdiri atas simpulan serta keterbatasan dan saran bagi penelitian mendatang.