

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan semakin hari semakin ketat antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasarnya. Hal ini mendorong perusahaan untuk mencapai suatu perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan tersebut merupakan hal sangat diperlukan agar suatu perusahaan memiliki daya saing dan keunggulan bila dibandingkan dengan kompetitornya sehingga perusahaan tersebut dapat bertahan dalam dunia persaingan yang sangat ketat.

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan yang tepat terhadap sumber daya yang ada agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Hariandja (2002) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Menurut Umar (2001) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi

perusahaan secara terpadu. Jadi dapat disimpulkan bahwa, potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, dengan semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi ini, maka pengelolaan potensi sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk meningkatkan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini didukung pendapat Hasibuan (2000) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan

meningkatkan kemampuan mereka serta keterampilan yang dimiliki secara maksimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan untuk dapat memengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2008).

Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik (Damayanti dkk, 2013).

Menurut Hasibuan (2002) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 2003).

Apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak disalurkan/diberikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk

menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan para karyawan juga akan merasa tidak puas terhadap perusahaan, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan tersebut (Haris, 2011). Oleh karena itu maka diperlukan suatu pemberian kompensasi yang sesuai, dimana ukuran sesuai yang dimaksud adalah kompensasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi diberikan oleh perusahaan hendaknya bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih tekun bekerja, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, dan mampu menciptakan kesadaran bersama diantara para karyawan sehingga dapat mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan.

Selain kompensasi, motivasi merupakan konsep selanjutnya dari penelitian ini. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Mathis dan Jackson, 2009).

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2000). Sehingga jika tanpa motivasi, seorang karyawan belum tentu dapat melakukan tugasnya

dengan optimal. Meskipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya (Sunyoto, 2012).

Selain kompensasi dan motivasi kerja, konsep dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Masalah yang terkadang terjadi di perusahaan yang mengakibatkan kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan adalah disebabkan oleh tingkat keluar-masuknya karyawan pada sebuah perusahaan yang relatif tinggi. Selain itu, tingkat absensi karyawan juga yang cukup tinggi juga berpengaruh. Hal ini berarti rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi memiliki perbedaan sikap jika dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasional yang tinggi akan menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas

tinggi (Luthans, 2002). Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Greenberg, 1996).

Selain itu, keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Suatu organisasi tentu membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Kinerja (*performance*) juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan perencanaan dalam suatu organisasi (Bastian, 2006).

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan hendaknya selalu berusaha secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan agar setiap tujuan perusahaan dapat tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan secara efektif

sehingga diperlukan cara bagaimana para karyawan dapat bekerja dan mau menggunakan kemampuan diri yang dimilikinya secara maksimal.

Atas dasar uraian tersebut, penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KARYAWAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks penelitian di atas, berikut diuraikan pertanyaan pokok yang akan dicari jawabannya melalui penelitian ini, yaitu:

- 1 Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan?
- 2 Bagaimana pengaruh antara motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan?
- 3 Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?
- 4 Bagaimana pengaruh antara kompensasi, motivasi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

- 3 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 4 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi:

- 1 Bagi penulis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan tambahan ilmu sehingga peneliti mampu mengaplikasikan teori yang didapat dari perkuliahan.
- 2 Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, bahan evaluasi dan pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 3 Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
- 4 Bagi ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.