

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan di bidang pengetahuan dan teknologi belakangan ini mendorong terjadinya globalisasi. Hal ini menyebabkan banyak perubahan di berbagai aspek kehidupan manusia seperti bidang ekonomi, sosial, politik dan budaya. Salah satunya terjadi di dalam bidang perekonomian yaitu persaingan usaha. Hal ini didukung oleh Murty & Gusti Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa dalam era globalisasi khususnya dalam bidang perekonomian membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup.

Ketatnya persaingan antar perusahaan, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya diberbagai sektor. Salah satunya adalah kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan merupakan faktor yang saling berpengaruh bagi perusahaan, karena tanpa sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak dapat bergerak dan berkembang.

Masalah yang sering terjadi di dalam sebuah perusahaan adalah mengenai pengelolaan sumber daya manusia supaya mereka bersedia mengerjakan

kewajibannya dengan penuh dengan tanggung jawab dan sebaik-baiknya dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Hal ini haruslah mendapat perhatian yang serius dari pihak perusahaan, karena jika karyawan tidak bekerja dengan bersungguh sungguh, maka akan berdampak terhadap output yang dihasilkan atau kinerja karyawan tersebut. Sehingga tujuan sebuah perusahaan akan sulit untuk dicapai.

Di dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak bisa lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan motivasi yang ada dalam diri karyawan. (Firmandari, 2014). Faktor ini harus mendapat perhatian yang khusus dari perusahaan, karena dengan memberikan kompensasi yang layak serta memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan, akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Mengembangkan sistem kompensasi yang efektif dan layak merupakan bagian penting dari proses MSDM. Hal ini dapat membantu dalam menarik dan mempertahankan individu yang kompeten dan berbakat yang telah membantu organisasi dalam mewujudkan misi serta tujuannya. Selain itu, sistem kompensasi organisasi juga terbukti mempengaruhi kinerja. Kompensasi organisasi bisa meliputi berbagai jenis imbalan dan bonus, seperti gaji dan upah pokok, gaji dan upah tambahan, pembayaran intensif, dan bonus serta layanan lain. (Robbins & Coulter, 2010)

Fenomena yang sering terjadi adalah pemberian kompensasi yang diberikan masih cenderung belum layak atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh para pegawai. Dapat dilihat dari kejadian yang sering terjadi yaitu demo buruh yang menuntut penetapan upah. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan, karena tujuan utama seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan timbal balik dari perusahaan berupa uang, tujuannya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan serta keinginan seseorang. Dengan sistem kompensasi yang memadai, maka seorang karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan suatu organisasi dapat dicapai. Didukung oleh penelitian (Suwati, 2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi cara seseorang dalam bekerja. Menurut Potu (2013) motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Menurut pengamatan peneliti, masalah yang sering terjadi adalah kurangnya apresiasi yang diberikan atasan kepada bawahan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa pekerjaannya kurang dihargai meskipun sudah mencapai hasil yang optimal sehingga seorang karyawan tidak termotivasi untuk melakukan hal serupa. Potu (2013) menyatakan karyawan akan termotivasi jika mendapatkan pujian dari pimpinan, perhatian dari pimpinan, dan juga mendapatkan bonus dan tunjangan dari perusahaan.

Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah maka cenderung melakukan pekerjaannya dengan tidak maksimal. Oleh karena itu seorang karyawan perlu mendapatkan motivasi atau dorongan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dengan meningkatnya motivasi seorang karyawan untuk bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Penelitian yang dilakukan Murty & Gusti Hudiwinarsih (2012) mendukung bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sebuah perusahaan akan berusaha mencapai tujuannya dengan baik, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan, akan mendorong peningkatan kinerja karyawan dan mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya. Putra (2015) menyatakan komitmen karyawan merupakan bagian penting bagi perusahaan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi.

Karyawan merupakan aset terbesar dalam setiap organisasi/perusahaan. (Adiftiya, 2014). Perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaik yang dimiliki supaya mereka tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain. Fenomena yang masih terjadi adalah tingginya tingkat perpindahan karyawan untuk keluar-masuk perusahaan atau *turnover*. Survei yang dilakukan oleh Wattson Wyatt (2007/2008) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di Asia-Pasifik masih tinggi yaitu berada di tingkat 10%. Fenomena ini mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Adiftiya (2014) dengan adanya komitmen, tingkat pengunduran diri karyawan akan berkurang, sehingga perusahaan tidak perlu membuang waktu dan biaya yang tinggi untuk melakukan pergantian karyawan. Semakin tinggi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi/perusahaan semakin tinggi pula produktivitasnya. Maka dapat disimpulkan jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja dan dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Putra (2015) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Sebuah perusahaan tentunya ingin mencapai tujuan perusahaan salah satunya dengan peningkatan kinerja karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Murty, 2012). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan kompensasi yang layak, motivasi, serta dapat meningkat seiring dengan tingginya tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang layak oleh perusahaan, karyawan akan lebih lagi untuk bekerja sehingga mendorong perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pemberian motivasi dapat mendorong karyawan untuk lebih lagi semangat dalam bekerja dan lebih baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Serta tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat membantu perusahaan khususnya dalam mengurangi tingkat *turnover* yang tinggi serta mendorong kinerja karyawan.

Di dalam penelitian ini, peneliti ingin melakukan penelitian di PT. Makmur Rekasantika yang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang usaha industri dan perdagangan sub bidang kemasan dari kertas. Penelitian dilakukan karena persaingan yang begitu ketat di sektor industri khususnya di bidang kemasan dari kertas. Tingginya persaingan membuat perusahaan harus meningkatkan daya saingnya. Oleh karena itu perusahaan harus menekan biaya serta meningkatkan kualitas dari produknya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi dengan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makmur Rekasantika”**

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika?

- d. Apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika?

1.3 Maksud dan Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Makmur Rekasantika.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta mengembangkan ilmu yang telah diperoleh dan menerapkan ilmu yang didapat kedepan.

b. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan khususnya dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan mengambil keputusan serta kebijakan-kebijakan kedepan.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

