

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi telah menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dalam lingkungan bisnis. Ditambah dengan jumlah penduduk Indonesia yang semakin padat, membuat persaingan kerja semakin ketat. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah memberikan dampak yang cukup besar bagi industri-industri Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk mencari inovasi dalam mengantisipasi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk mampu membangun, meningkatkan kinerja, mempunyai keunggulan dalam bersaing dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya-sumber daya yang ada. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia dan mesin. Agar organisasi dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan yang mampu membawa perusahaan menuju keberhasilan.

Sumber daya manusia yang baik dan sehat dapat mempertahankan dan memotivasi anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Serta memancing komitmen para karyawan dalam keterlibatannya bekerja, kemampuan berkembang dalam organisasi mengalami pertumbuhan dan perkembangan karir.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada

karyawan dan tidak hanya memandang sebagai aset dalam mencapai tujuan perusahaan melainkan sebagai mitra dalam berusaha. Sebagai mitra dalam berusaha perusahaan harus memberikan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan. Untuk memacu semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan serta perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka Dessler (2003:72). Dengan adanya kompensasi tersebut akan terpenuhi suatu kepuasan karyawan dalam bekerja. Adanya kekawatiran perusahaan apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja akan mengakibatkan penurunan semangat bekerja, perilaku negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *job involvement* yang dapat dilihat dari menurunnya komitmen yang akhirnya menurunkan prestasi kerja.

Disamping itu efek lain dari ketidakpuasan dalam bekerja adalah dampak psikologis yaitu keinginan untuk berpindah dari perusahaan. Namun keinginan tersebut tidak mudah untuk diwujudkan melihat persaingan kerja yang semakin ketat dan aturan yang ada dalam perusahaan sehingga sulit untuk karyawan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Namun hal itu menyebabkan karyawan bersikap tidak peduli terhadap pekerjaan mereka dan kelangsungan masa depan perusahaan dengan kata lain mempunyai komitmen dan *job involvement* yang rendah terhadap perusahaan. Dimana karyawan tidak mau menyatukan dirinya dengan pekerjaan,

menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya

Sebagai definisi yang umum Luthans, 1995 (dalam Shinta, 2009:2) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan “loyalitas” karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi perusahaan dan rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seorang dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian Terdahulu oleh **Dian Dianawati (2005)** yang berjudul “**Hubungan Kepuasan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja pada Staf Akuntan Publik**” dapat di simpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja pada staf Kantor Akuntan Publik. Yang berarti hubungan keduanya searah, jika kepuasan kompensasi naik maka prestasi kerja juga naik.

Selain itu penelitian mengenai kepuasan kompensasi juga pernah dilakukan oleh **Pantja dan M. Khusaini (2003)** yang berjudul “**Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi Organisasi dan Prestasi Kerja**”. Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi begitu juga komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Pasuruan.

Karena itu peneliti tertarik untuk meneliti kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja untuk mengetahui apakah hasilnya sesuai atau tidak dengan penelitian sebelumnya.

Objek penelitian ini adalah PT.Trisakti Mustika Grafika yang memberikan kompensasi sebagai balas jasa atas apa yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Dengan penerapan sistem kompensasi di perusahaan tersebut penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan dan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut mendorong peneliti untuk meneliti lebih jauh mengenai kepuasan kompensasi karyawan pada PT.Trisakti Mustika Grafika dengan judul penelitian “ **Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Prestasi kerja**”

1.2 Identifikasi masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja?

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi dengan prestasi kerja
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat penelitian, yaitu:

1. Bagi peneliti

Untuk menambah dan menerapkan pengetahuan teoritis yang di peroleh selama bangku perkuliahan

2. Bagi perusahaan

Sebagai masukan untuk menjadi pertimbangan dalam rangka perbaikan sistem kompensasi yang berdampak positif bagi perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan di masa yang akan datang

3. Bagi pihak lain

Untuk menambah pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya