

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Untuk itu dengan adanya karyawan atau tenaga kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

Karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik agar meningkat kinerjanya. Saat ini sangat disadari bahwa karyawan atau SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu cara yang

digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai dan Sagala, 2009). Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja (Priansa, 2016). Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas karyawan dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas karyawan, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai tentunya akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh karyawan.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Dorongan tersebut disebut dengan motivasi kerja. Pada dasarnya motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009).

Selain itu keberhasilan manajemen organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional karyawan. Seberapa jauh komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Komitmen Organisasional karyawan sangatlah penting, karena karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan (Priansa, 2016). Bahkan, dalam banyak perusahaan, komitmen organisasional merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu.

PT. Adi Satria Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kulit yaitu mengolah kulit mentah sampai menjadi kulit yang nantinya siap diolah untuk proses lagi menjadi barang jadi dan juga barang yang sudah jadi. Pengelolaan ketenagakerjaan yang dijalankan oleh perusahaan cukup membawa PT. Adi Satria Abadi menuju kesuksesan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat meluasnya pasar yang telah dijangkau baik dalam negeri maupun luar negeri seperti Italy, Korea, Jepang, China, dan Malaysia. Meluasnya pasar ini harus dapat dipertahankan, bahkan harus lebih ditingkatkan lagi kualitas pemasaran produknya. Selain itu kualitas kinerja karyawan juga harus ditingkatkan untuk kemajuan perusahaan, karena proses produksi tidak akan berjalan lancar tanpa adanya campur tangan sumber daya manusia. Tanpa adanya manusia dan komitmennya untuk tetap bertahan dalam perusahaan, proses bisnis suatu perusahaan tidak mungkin berjalan. Sistem pemberian kompensasi yang adil serta pemberian motivasi kepada karyawan juga sangat perlu dilakukan untuk memacu potensi kinerja karyawan.

Manusia yang memiliki potensi dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan sangat dibutuhkan sebagai sumber daya perusahaan. Oleh sebab itulah peran manusia atau tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Adi Satria Abadi, mengenai pengaruh perubahan karyawan terhadap kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini mengacu pada jurnal penelitian terdahulu yaitu milik Windy Aprilia Murty Gunasti Hudiwinarsih (2012) mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). Hasil penelitian tersebut adalah bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta?
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisaional terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta?

4. Bagaimana pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.

Adi Satria Abadi Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, disusunlah batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kompensasi

Indikator-indikator yang digunakan untuk mencerminkan variabel kompensasi (Rivai dan Sagala, 2009), antara lain:

- a. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

- b. Kompensasi Nonfinansial

Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

2. Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang digunakan untuk mencerminkan variabel motivasi menurut Teori Abraham Maslow dalam Fomenky (2015), antara lain sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Seperti : makan, minum, pakaian, dan lain-lain. Upaya untuk bertahan hidup.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)

Yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Keamanan dan perlindungan/keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.

c. Kebutuhan Hubungan Sosial (*affiliation*)

Yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Seperti: kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan.

d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)

Yaitu kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungannya. Kebutuhan pengakuan meliputi : faktor internal (otonomi dan prestasi) dan faktor eksternal (pengakuan, dan perhatian).

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*)

Merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi, karena biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

3. Komitmen Organisasional

Indikator-indikator yang digunakan untuk mencerminkan variabel komitmen organisasional (Meyer dan Allen, 1996), antara lain sebagai berikut:

- a. *Affective Commitment*, merupakan keterikatan karyawan secara afektif kepada perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi atau kuat cenderung memiliki minat yang tinggi untuk tetap tinggal sebagai karyawan di perusahaan.
- b. *Continuance Commitment*, merupakan keterkaitan karyawan kepada perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja yang berkaitan dengan persepsi karyawan tentang adanya kerugian-kerugian yang ditanggungnya jika saat ini ia keluar dari perusahaan. Kerugian-kerugian tersebut misalnya dikaitkan dengan hilangnya status keanggotaan dari organisasi atau perusahaan.
- c. *Normative Commitment*, merupakan salah satu komponen komitmen yang berkaitan dengan kewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Kewajiban atau keharusan tersebut timbul karena relevansi norma-norma atau nilai atau yang dianutnya; yang pada prinsipnya mengharuskan orang untuk bekerja.

4. Kinerja Karyawann

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan menurut Rivai dan Sagala (2009), antara lain:

- a. Pekerjaan yang dihasilkan
- b. Perilaku kerja

c. Disiplin

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa rumusan masalah yang sudah penulis rumuskan menjadi beberapa poin penting, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis ini juga memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberi gambaran atau wawasan tersendiri terhadap semua pihak yang mempelajari manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.

b. Manfaat bagi Perusahaan

Penelitian ini nantinya dapat menghasilkan saran dan masukan mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional dalam perusahaan, sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai acuan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya dapat berpengaruh pada perkembangan kualitas perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

c. Manfaat bagi Peneliti

Tulisan ini nantinya juga dapat berguna sebagai bahan bacaan, bahan acuan, dan bahan referensi yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya guna mengembangkan penelitian ini menjadi penelitian yang lebih baik lagi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian. Terdapat teori dari para ahli mengenai Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan beserta kerangka pemikirannya.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang mencakup cara penelitian dan alat analisis data. Metode penelitian meliputi: lokasi penelitian, penarikan data, sumber data, teknik pengumpulan data, pengujian hipotesis, dan batasan operasional.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil serta pembahasan yang sudah peneliti lakukan. Pembahasan diambil dari hasil pengolahan data yang sudah dilakukan oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab penutup ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan dan analisis data, serta saran dari penulis untuk perkembangan penelitian dan perusahaan selanjutnya.