

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang kompetitif. Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang tinggi, hal ini menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif sehingga dapat memenangkan persaingan. Di era sekarang, persaingan dalam pasar akan semakin ketat, agar dapat lebih cepat unggul dalam persaingan, perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang bergantung seberapa keunggulan perusahaan dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak.

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan (Murty dan Hudiwinarsih 2012). Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi komitmen organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan keterampilan. Kinerja perusahaan sangat tergantung bagaimana kinerja

karyawannya, kinerja karyawan yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan begitupun sebaliknya. (Adiftiya 2014).

Karyawan dituntut untuk bekerja lebih keras lagi sehingga cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja. Oleh karena itu perusahaan harus mengidentifikasi dan juga memberikan *feedback* yang tinggi kepada karyawan sehingga berdampak pada keputusan-keputusan karyawan yang baik dan akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Secara umum kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri sehingga akan berdampak pada kinerja suatu perusahaan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan (Wijaya dan Andreini 2015). Kurangnya kompensasi finansial dan non finansial akan berdampak pada kinerja suatu perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang memadai maka seorang karyawan akan meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Murty dan Hudiwinarsih 2012).

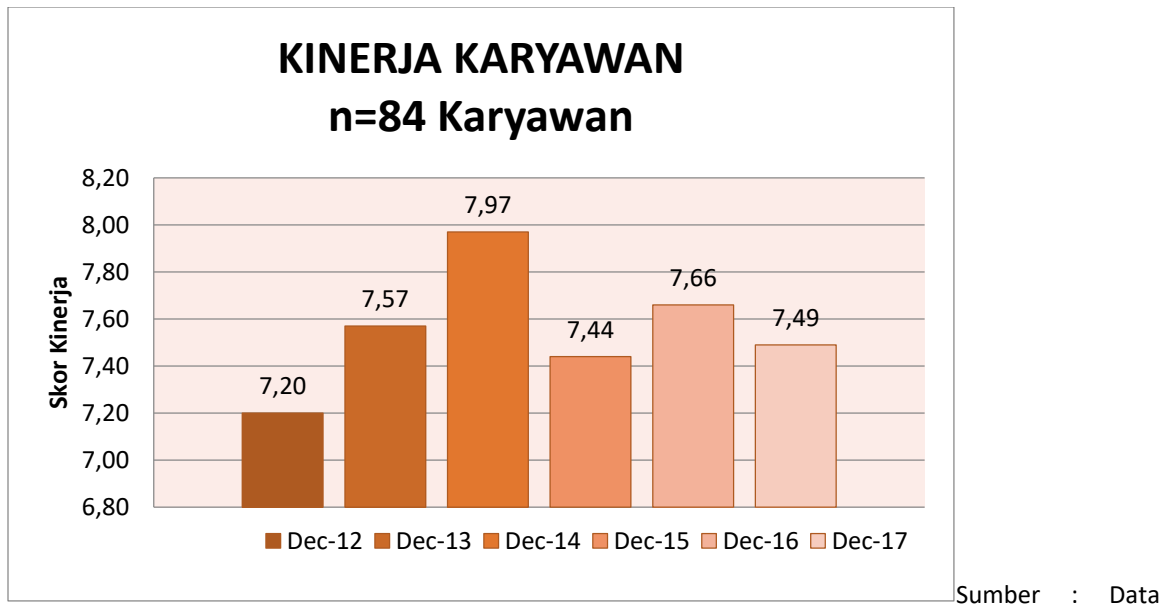
Selain kompensasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Konsep komitmen muncul dari studi yang mengeksplorasi kaitan atau hubungan antara karyawan dengan organisasi (Cahyani 2010). Disuatu perusahaan perlu membangun sebuah kekeluargaan, dimana jika kekeluargaan tidak dibentuk didalam perusahaan tersebut, maka karyawan akan cenderung

menurun kinerjanya dan kemungkinan besar akan berpindah ke perusahaan lain. Komitmen dalam suatu organisasi atau yang biasa dikenal dengan komitmen organisasi merupakan salah satu konstruksi penting yang dipertahankan selama bertahun-tahun, dikarenakan komitmen organisasi sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja yang lebih tinggi (Wartini, dan Imaniyati. 2016).

Peneliti melakukan pra riset dan wawancara pada karyawan Bagian SDM dan Umum untuk mengetahui permasalahan yang terjadi, kemudian didapatkan informasi bahwa karyawan Bagian SDM dan Umum memiliki masalah pada tingkat kinerja karyawan yang tidak stabil. Hal ini dapat diperkuat oleh data yang diperoleh dari kuesioner pra riset yang peneliti berikan kepada beberapa karyawan pada Bagian SDM dan Umum sampel yang digunakan dalam pra penelitian ini adalah 20 responden.

Dalam wawancara peneliti pada tanggal 27 Agustus 2018 kepada pimpinan dibidang SDM dan Umum, beliau mengatakan bahwa ada beberapa karyawan yang mengalami penurunan kinerja terhadap ketepatan waktu dalam bekerja sehingga sangat menghambat pekerjaan yang lainnya, dan ada juga beberapa karyawan yang menolak untuk bekerja lembur dengan alasan ada tugas yang belum diselesaikan. Berikut adalah tabel penilaian skor karyawan PT. X dibidang SDM dan Umum

Tabel 1.1
Rekapitulasi skor penilaian karyawan PT. X dibidang Sdm dan Umum



diolah oleh peneliti (2018)

Perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan dilaksanakan dalam 1 tahun sekali setiap bulan Desember, kemudian perusahaan menetapkan standar dalam skor penilaian tersebut adalah 8.2. Dapat dilihat dari grafik tersebut bahwa setiap tahun rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2012 yaitu 7.20, mengalami peningkatan pada tahun 2013 yaitu 7.57, kemudian mengalami peningkatan cukup tinggi pada tahun 2014 yaitu 7.97, kemudian mengalami penurunan yang cukup drastic pada tahun 2015 yaitu 7.44, dan pada tahun 2016 mengalami kenaikan yaitu 7.66, kemudian di tahun 2017 kinerja karyawan kembali mengalami penurunan yaitu 7.49.

Berdasarkan wawancara dan dari ilustrasi diatas dapat dikatakan banyak karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Fenomena tersebut tentunya menjadi masalah yang serius bagi perusahaan. ketidakstabilnya kinerja karyawan setiap tahunnya dimungkinkan adanya faktor kompensasi dan komitmen organisasi yang rendah sehingga terjadinya fluktuasi dalam kinerja karyawan setiap tahunnya.

Untuk memperkuat maka peneliti, membuat prakuesioner untuk menentukan variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan Bagian SDM dan Umum. Kuesioner yang disebarakan kepada 20 orang karyawan Bagian SDM dan Umum PT X. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari populasi secara acak tanpa memikirkan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2012:122). Berikut rekapitulasi hasil kuesioner:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kuesioner PraRiset Variabel yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Sdm dan Umum pada PT X Kemayoran

No.	Keterangan	Persentase Jawaban	
		Jumlah Responden	Persentase
1	Kompensasi	16	80%
2	Gaya kepemimpinan	9	45%
3	Beban Kerja	11	55%
4	Komitmen Organisasi	13	65%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Berdasarkan tabel 1.2, responden menyatakan bahwa Kompensasi dan Komitmen organisasi paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Besaran perentase pada variabel Kompensasi yaitu 80% dan besarnya persentase pada variabel Komitmen Organisasi yaitu 65%. Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti membuat pra riset pada PT X terkait variabel komitmen organisasi dan kompensasi. Berikut ini hasil rekapitulasi pra kuesioner sebagai berikut:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kuesioner PraRiset variabel Komitmen Organisasi PT X Kemayoran Bagian SDM dan Umum

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Total
	Ya		Tidak		
	Total karyawan	Persentase	Total karyawan	Persentase	

Apakah anda nyaman bekerja di sini	10	50%	10	50%	20
Apakah anda seperti mempunyai keluarga baru disini	9	45%	11	55%	20
Akan menghabiskan karir di perusahaan ini	6	30%	14	70%	20
Berkeinginan tetap diperusahaan ini karena kebutuhan gaji	5	25%	15	75%	20
Sangat bangga bekerja disini	9	45%	11	55%	20

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Tabel diatas menunjukkan pernyataan anda nyaman bekerja disini memiliki jawaban tidak dengan persentase 50%. Pernyataan anda mempunyai keluarga baru memiliki jawaban tidak dengan persentase 55% Pernyataan akan menghabiskan karir diperusahaan ini memiliki jawaban tidak dengan persentase 70%. Kemudian pernyataan berkeinginan tetap diperusahaan karena kebutuhan gaji memiliki jawaban tidak dengan persentase 75%. Dan pernyataan sangat bangga bekerja disini memiliki jawaban tidak dengan persentase 55%. Dapat disimpulkan dari data diatas bahwa kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga tidak adanya suasana kekeluargaan di kantor tersebut. Berikut hasil rekapitulasi pra kuesioner dari variabel Kompensasi:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Kuesioner PraRiset variabel Kompensasi
PT X Kemayoran Bagian SDM dan Umum

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban				Total
	Ya		Tidak		
	Total karyawan	Persentase	Total karyawan	Persentase	
Jumlah gaji sesuai dengan pekerjaan	10	50%	10	50%	20
Bonus sesuai dengan pekerjaan	7	35%	13	65%	20

Mendapatkan gaji rutin setiap bulan	9	45%	11	55%	20
Uang lembur sesuai	6	30%	14	70%	20
Tunjangan sesuai dengan pekerjaan	8	40%	12	60%	20
Mendapat pujian dari atasan jika menyelesaikan pekerjaan	3	15%	17	85%	20

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2018)

Dari data diatas bahwa pernyataan gaji sesuai dengan pekerjaan memiliki jawaban tidak dengan persentase 50%. Lalu pernyataan bonus sesuai dengan pekerjaan memiliki jawaban tidak dengan persentase 65%. Kemudian pernyataan mendapatkan gaji rutin setiap bulan memiliki jawaban tidak dengan persentase 55%. Pernyataan uang lembur sesuai memiliki jawaban tidak dengan persentase 70%. Pernyataan dengan tunjangan sesuai dengan pekerjaan memiliki jawaban tidak dengan persentase 60%. Dan pernyataan mendapat pujian dari atasan jika menyelesaikan pekerjaan memiliki jawaban tidak dengan persentase 85%.

Berdasarkan latar belakang pada fenomena- fenomena yang ditemukan dari hasil wawancara, kuesioner pra riset yang didapatkan dari perusahaan, maka penelitian ini diajukan dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT X wilayah Jakarta.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kinerja karyawan PT X Bagian SDM dan Umum?

2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT X Bagian SDM dan Umum?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT X Bagian SDM dan Umum?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan pada karyawan Departemen pemasaran PT X Bagian SDM dan Umum, yaitu :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari komitmen organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan PT X Bagian SDM dan Umum
2. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT X Bagian SDM dan Umum.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT X Bagian SDM dan Umum

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang akan diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan peneliti dalam hal kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Sehingga bisa mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendorong kinerja karyawan.

2. Bagi PT X

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan yang bermanfaat berkaitan dengan kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Agar perusahaan bisa memberikan *feedback* yang setara dengan kinerja karyawan tersebut.

3. Bagi Pengembangan Ilmu dan Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu membantu proses pembelajaran, serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan variabel kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi pembelajaran yang dapat membantu melancarkan proses pembelajaran.