

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Mirota Batik adalah salah satu sebuah tempat wisata belanja yang terkemuka bagi wisata domestik maupun mancanegara, terletak di ujung selatan Malioboro Jalan Ahmad Yani nomor 9 Yogyakarta. Diberbagai sudut ruangan terpajang banyak benda unik yang bisa dilihat dan membuat pengunjung semakin tertarik untuk mengunjungi Mirota Batik karena kekhasan tempat ini. Mirota Batik tidak hanya menjual batik, tetapi menjual berbagai makanan tradisional, seni kerajinan tangan dan masih banyak lagi. Dalam suatu organisasi pasti dijalankan oleh jajaran manajemen. Struktur organisasi digunakan untuk menentukan berbagai posisi dan pekerjaan, salah satunya adalah karyawan. Ada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan kurang baik, demikian juga karyawan Mirota Batik. Dalam perusahaan ini karyawan tidak mengalami penurunan maupun peningkatan kinerja, karena kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan oleh perusahaan tidak terlepas dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan untuk perusahaannya.

Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja menurut Prawirosentono (2000; dalam Purnomo 2008) adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Menurut (Mink, 1993 dalam Nurchandra, 2000) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya : (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d)kompetensi. Ada beberapa indikator yang menjadi acuan kinerja yaitu : loyal terhadap organisasi, semangat dalam bekerja, kepemimpinan, bisa kerjasama dengan tim,prakarsa, bertanggungjawab terhadap apapun tugas dari organisasi, mencapai target dari jobdiskripsi yang dia miliki. Menurut Robert L. Mathis dan Jihn H. Jackson (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Kinerja pada seseorang membutuhkan sebuah komitmen, karena jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat

dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan. Maka komitmen karyawan terhadap organisasinya akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting. Mathis and Jaackson (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Seseorang yang mempunyai komitmen terhadap organisasinya menandakan dia nyaman dengan organisasi tersebut sehingga akan cenderung memaksimalkan pekerjaan yang dibebankan kepada orang tersebut. Memaksimalkan pekerjaan tersebut biasanya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Hal ini terjadi karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka yang muncul kemudian tidak hanya loyalitas kepada organisasi tetapi juga akan melahirkan suatu hubungan yang aktif yang

Seorang karyawan mendapatkan kompensasi dari tempat ia bekerja dan jika kompensasi yang diberikan sudah mampu memberikan kenyamanan dan kepuasan pada dirinya maka bisa dikatakan akan memberikan komitmen yang luar biasa pada organisasinya. Jadilah satu tujuan organisasi memberikan kompensasi juga bertujuan agar karyawan atau anggota organisasinya memiliki komitmen yang baik dengan organisasinya yang nantinya diharapkan memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasinya.

Dalam melakukan pekerjaan, pastilah yang menjadi tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan gaji. Selain mengharapkan gaji karyawan juga mengharapkan kompensasi. Menurut Ruly (1987 dalam Wardoyo 2002) kompensasi atau imbalan jasa sebenarnya mempunyai arti yang lebih luas dari upah atau gaji. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi mencakup upah atau gaji, tunjangan-tunjangan baik berupa uang, maupun natura, fasilitas atau kemudahan dan hak-hak istimewa lainnya seperti tunjangan representasi untuk eksekutif, rumah dinas, cuti khusus, keanggotaan dalam klub khusus dan lain-lain.

Masalah kompensasi merupakan masalah yang tidak sederhana sebab apabila kompensasi kompensasi tidak diberikan secara benar akan berakibat

tidak menguntungkan bagi tercapainya sasaran-sasaran perusahaan yang telah direncanakan.. Namun apabila apabila kompensasi dapat diberikan secara benar, maka karyawan akan dapat lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (perusahaan). Selain itu juga memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja pada karyawannya, sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawannya. Sesuai dengan tujuan pemberian program kompensasi terhadap karyawan,yaitu agar perusahaan dapat menarik, mendorong, mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di perusahaan tersebut dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005). Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. 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 sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko,1994). Michael dan Harold (1993 dalam Wardoyo 2002) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

Kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, dan tunjangan melainkan segala bentuk penguat fisik misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman. Bentuk kompensasi sosial misalnya rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambil keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan. Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa "kekuasaan" yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja. Ada beberapa penyebab dari kepuasan dan ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang mereka terima, yaitu: kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Hal ini dikarenakan karyawan sering salah persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak mengkomunikasikan informasi yang akurat mengenai kompensasi dan tidak mengetahui jenis kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan. Kepuasan dan ketidakpuasan akan kompensasi juga tergantung pada variasi dari kompensasi itu sendiri. Karyawan yang memiliki kepuasan yang besar akan merasa senang dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki kepuasan dari pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk memperlambat tujuan

kerja. Dengan demikian produktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan yang memiliki motivasi akan cenderung lebih banyak.

Dari uraian latar belakang ada masalah yang terjadi pada karyawan Mirota Batik yaitu tidak ada penurunan maupun peningkatan kinerja dikarenakan kurangnya kompensasi yang di dapatkan oleh karyawan. Berdasarkan hal tersebut permasalahan yang dikaji adalah bagaimana kepuasan kompensasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Mirota Batik.

Penelitian ini adalah replikasi dari jurnal yang di susun oleh Joko Prasetyo dan Yuli Budiati tahun 2012 dari Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, dengan judul Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediator (Studi Kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang).

B. Rumusan Masalah

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen, motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008). Kinerja mereka akan berkorelasi dengan kompensasi yang diperoleh dari perusahaan. Jika karyawan kerja keras dan kinerja baik, maka diberikan kompensasi yang sesuai oleh perusahaan. Oleh karena itu, mereka akan menentukan tingkat komitmen kerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi pula. Komitmen seseorang terhadap organisasi ditunjang oleh adanya motivasi kerja. Bila kompensasi yang diterimanya

semakin memuaskan, maka semangat bekerja seseorang, komitmen, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat. (Lieke, 2008). Dari uraian di atas maka rumusan masalah pertama adalah “apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kompensasi terhadap komitmen pegawai?”

Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, Luthans, 1995 (dalam Setiadi, 2004) 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. Komitmen pegawai merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Seorang karyawan yang mempunyai komitmen rendah terhadap organisasinya maka seseorang tersebut tidak akan merasa nyaman dan ingin berpindah kerja ke tempat lain. Dari pernyataan di atas maka rumusan masalah kedua adalah “apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?”

Kepuasan kompensasi merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab kepuasan kompensasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan kerja, misalnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dan sebaliknya kepuasan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk mengerjakan pekerjaan agar

Երան քանի որ նա անսովորաբար խոսեց՝ անսովոր անձի պես՝ անսովոր
բաների մասին։ Ի դեպ, նա անսովորաբար խոսեց, քանի որ նա
բնավ անսովոր չէր։ Նա անսովորաբար խոսեց, քանի որ նա
բնավ չէր խոսում։ Նա անսովորաբար խոսեց, քանի որ նա
չէր խոսում։

Երան քանի որ նա անսովորաբար խոսեց՝ անսովոր անձի պես՝ անսովոր
բաների մասին։ Ի դեպ, նա անսովորաբար խոսեց, քանի որ նա
բնավ անսովոր չէր։ Նա անսովորաբար խոսեց, քանի որ նա
բնավ չէր խոսում։ Նա անսովորաբար խոսեց, քանի որ նա
չէր խոսում։

Երան քանի որ նա անսովորաբար խոսեց՝ անսովոր անձի պես՝ անսովոր
բաների մասին։ Ի դեպ, նա անսովորաբար խոսեց, քանի որ նա
բնավ անսովոր չէր։ Նա անսովորաբար խոսեց, քանի որ նա
բնավ չէր խոսում։ Նա անսովորաբար խոսեց, քանի որ նա
չէր խոսում։

lebih cepat terselesaikan. Seseorang yang sudah puas terhadap kompensasi yang diberikan dari organisasinya, maka seseorang itu akan mengoptimalkan pekerjaan yang telah di bebankan kepadanya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik untuk organisasinya. Dari pernyataan di atas maka rumusan masalah ketiga adalah “apakah terdapat pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan ?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan.
2. Mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi Organisasi

Hasil peneliti diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada, khususnya tentang kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan terkait dengan riset yang diambil yaitu pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator.

3. Manfaat bagi Pihak Lain

Tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya sebagai dasar dalam penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.