

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menjalankan sebuah perusahaan pasti membutuhkan bermacam-macam sumber daya, modal, material dan mesin. Sebuah perusahaan pasti sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya. Setiap sumber daya manusia yang ada mempunyai potensi, tenaga, serta kreativitas yang berbeda-beda. Oleh karena itu perusahaan sangat membutuhkan potensi, tenaga serta kreativitas dari masing-masing sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkompeten sangat dibutuhkan karena sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang paling berharga. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Produktivitas karyawan di dalam perusahaan dapat mendukung kemajuan usaha suatu perusahaan. Apabila produktivitas karyawan di dalam suatu perusahaan rendah maka akan menjadi penghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Potensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan mempunyai bagian dan peranan penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi yang dimiliki masing-masing individu karyawan sebaiknya harus dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh perusahaan tersebut. Akan tetapi pemanfaatan potensi sumber daya manusia akan lebih baik apabila diimbangi dengan memfasilitasi apa yang dibutuhkan sumber daya untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia yang baik demi kelangsungan aktivitas perusahaan.

Meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai macam fasilitas misalnya melalui pelatihan, seminar, pemberian kompensasi yang sesuai, dan lain-lain. Berbagai macam fasilitas yang diberikan oleh perusahaan diharapkan sumber daya manusia di

dalam perusahaan tersebut dapat lebih memaksimalkan kinerja dan lebih bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga harus diimbangi dengan keadilan dalam organisasi serta komitmen organisasi kepada para karyawannya.

Peralatan modern, sarana dan prasarana yang menunjang belum tentu dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan penting didalam pengendalian peralatan, sarana dan prasana yang dimiliki sebuah perusahaan. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak mempunyai kualifikasi yang baik meskipun didukung oleh peralatan modern, sarana dan prasana yang baik dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik. Oleh sebab itu, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan keinginan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Mengingat permasalahan yang beberapa tahun belakangan ini sering terjadi adalah protes karyawan kepada pihak manajemen perusahaan karena merasa tidak diperhatikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada masa sekarang sumber daya manusia sudah menjadi lebih proaktif untuk memperjuangkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan. Tujuan sumber daya manusia melakukan aksi protes tersebut untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Bentuk-bentuk aksi protes yang biasanya dilakukan oleh sumber daya manusia didalam perusahaan yaitu: (1) Kenaikan gaji atau upah, (2) Fasilitas-fasilitas yang seharusnya didapatkan, (3) Perlakuan manajemen perusahaan terhadap para karyawannya.

Penghidupan yang lebih baik serta dorongan kebutuhan semakin banyak yang ingin dicapai oleh sumber daya manusia. Keinginan untuk mendapatkan penghidupan yang lebih dan memenuhi kebutuhan yang ingin dicapai menjadi faktor pendorong terbesar bagi sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaannya lebih baik lagi. Agar terciptanya masing-masing keinginan, dan tujuan baik dari perusahaan maupun dari sumber daya manusia, pihak manajemen perusahaan dapat memberikan kompensasi sebagai hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Muljani (2002) berpendapat bahwa bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Apresiasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil kerja karyawannya yaitu kompensasi berupa gaji atau upah yang dapat diterima karyawan setiap bulannya. Kompensasi menurut Hasibuan, (2002 dalam Dito, 2010) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pada faktanya, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak selalu mengikuti semua jenis kompensasi seperti kompensasi dasar, kompensasi variabel, dan benefit yang telah dijabarkan didalam penelitian Muljani (2002). Biasanya kompensasi yang oleh setiap perusahaan satu dengan perusahaan yang lain berbeda. Hal ini dikarenakan pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan akan penting tidaknya komponen-komponen lain dari kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya. Tentunya hal ini harus dimbangi dan disesuaikan dengan kondisi atau kemampuan masing-masing perusahaan.

Mayoritas perusahaan yang ada di Indonesia hanya memberikan kompensasi dasar. Tetapi ada pula perusahaan yang telah memberikan kompensasi variabel, contohnya pembagian bonus dan keuntungan perusahaan, namun untuk perhitungan pembagian bonus dan keuntungan tersebut terkadang masih belum transparan. Kebanyakan perusahaan-perusahaan besar yang telah mengadopsi sistem pembagian kompensasi variabel.

Setiap karyawan, beranggapan semua kompensasi yang diterima baik kompensasi dasar maupun kompensasi variabel sama pentingnya. Kompensasi yang diterima akan digunakan untuk memenuhi apa yang dibutuhkan. Akan tetapi, harapan karyawan dari kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan loyalitas yang di berikan kepada perusahaan. Muljani (2002) berpendapat bahwa karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sebanding dengan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan lainnya, yang menurut

pendapatnya karyawan lain tersebut mempunyai kemampuan dan kinerja yang sama dengan dirinya.

Pada masa sekarang keadilan sangatlah penting di setiap aspek kehidupan. Permasalahan keadilan ini akan menjadi masalah terbesar jika tidak cepat diselesaikan. Apabila hal ini terjadi di lingkungan perusahaan dan tidak segera di selesaikan maka akan timbul perilaku yang tidak baik di lingkungan perusahaan. Berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, atau menggunakan barang perusahaan di luar kewenangannya merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu perusahaan (Aquino *et al.*, 1999 dalam Kristanto, 2013).

Setiap perusahaan harus memperlakukan para karyawannya dengan baik dan adil sesuai dengan kinerja yang dimiliki. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan konflik yang dapat ditimbulkan dari masalah tersebut yang dapat mengakibatkan hubungan menjadi tidak baik antar sesama karyawan. Pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota organisasi, sangat menyakitkan bagi individu, dan berbahaya bagi perusahaan (Cropanzano *et al.*, 2007 dalam Kristanto, 2013).

Keadilan organisasional suatu perusahaan menjadi sangat penting didalam sebuah organisasi. Hal ini dapat mencerminkan kepedulian perusahaan dalam memperlakukan karyawannya, dan bagaimana kepedulian karyawan terhadap perusahaan. Terutama bagi masing-masing karyawan keadilan didalam perusahaan sangatlah penting dan merupakan hal yang paling dipedulikan. Cropanzano *et al.*, 2007 dalam Kristanto, 2013 menyatakan bahwa terdapat tiga alasan mengapa karyawan peduli terhadap masalah keadilan. Pertama, manfaat jangka panjang, karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada keputusan seseorang, karena dengan keadilan tersebut karyawan dapat memprediksi hasil di masa yang akan datang. Karyawan juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat. Kedua, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pengusaha tidak dengan cara kasar dan

tidak dieksploitasi. Ketiga, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.

Komitmen organisasional merupakan faktor terpenting dalam menjaga dan memelihara hubungan karyawan dengan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mempunyai komitmen didalam berorganisasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Komitmen organisasi berkaitan dengan kesetiaan dan loyalitas sebagai ikatan antara individu dan tindakan perilaku (Salancik, 1995 dalam Rejeki, 2015).

Terciptanya iklim kerja yang professional dipengaruhi oleh tingkat komitmen baik komitmen perusahaan kepada karyawan, ataupun antara karyawan kepada perusahaan. Pada masa yang sekarang yang serba canggih, seorang karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik. Timpe, (1992 dalam Riyadi, 2011) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas 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 organisasi atau perusahaan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Mengingat fenomena yang belakangan ini sering terjadi di Indonesia dimana para karyawan melakukan demo meminta kenaikan gaji, tunjangan, dan lain hal. Sedangkan jika melihat kondisi perekonomian di Indonesia saat ini masih terbilang kurang baik yang mengakibatkan banyak perusahaan merasa keberatan untuk memenuhi tuntutan para karyawan yang melakukan demo meminta kenaikan gaji, tunjangan, banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan lain hal. Sehingga menyebabkan banyaknya perusahaan-perusahaan lokal maupun perusahaan asing memilih untuk menutup perusahaannya atau pindah tempat baik itu di pinggiran kota atau membuka perusahaan di luar Indonesia.

Kondisi perekonomian yang masih lesu mempunyai dampak dalam hal ini terhadap sektor industri Real estate. Beberapa kebijakan-kebijakan dalam hal perekonomian di Indonesia yang di perbaiki pun membuat daya beli masyarakat menurun. Hal ini membuat beberapa perusahaan real estate di Indonesia mengalami penurunan dalam penjualan. Sedangkan kegiatan operasional terus

berjalan dan membutuhkan dana yang diikuti dengan tuntutan para karyawan yang mengikuti perkembangan fenomena yang terjadi.

Perusahaan real estate yang memilih bertahan sudah pasti harus memenuhi tuntutan para karyawannya jika sudah setuju dan ditetapkan dalam peraturan ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka judul penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Papan Utama Indonesia (PT. PUI) Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PUI Surabaya?
2. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PUI Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PUI Surabaya?
4. Apakah kompensasi, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PUI Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PUI Surabaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan PT PUI Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT PUI Surabaya.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT PUI Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain memiliki tujuan seperti yang disebutkan di atas, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademik dan praktik sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para mahasiswa dan peneliti selanjutnya yang membutuhkan informasi mengenai faktor-faktor kompensasi, keadilan organisasional, dan komitmen organisasional yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk memberikan masukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar perusahaan dapat menjadi lebih baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 bab, adapun sistematikanya disusun sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi dasar pemikiran yang melatarbelakangi penelitian ini yang digunakan peneliti untuk perumusan masalah. Selain itu berisi juga tujuan dan kontribusi yang diharapkan dari penelitian ini serta sistematika pembahasan yang memberikan gambaran umum laporan penelitian ini.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi penelitian terdahulu, telaah literatur yang berhubungan dengan topik penelitian yang didasari teori dan bukti empiris dari

penelitian sebelumnya yang digunakan untuk membangun hipotesis penelitian dan model penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi metode penelitian yang meliputi informasi tentang responden dan populasi, teknik pengumpulan data, pengukuran variabel dan metode statistik untuk pengujian hipotesis dan analisis data.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi dan analisis data, serta pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya.