

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka

pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Menurut penelitian Sari, dkk (2012) pemberian motivasi oleh pemimpin secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan untuk mengenal para anak buahnya.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Menurut Aris dan Gozhali (2006) dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) komitmen organisasi merupakan perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*). Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Ferris (1981) dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasi dapat berubah sepanjang waktu dalam pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian.

Tingginya kinerja DPU dan ESDM kabupaten Boyolali yang tercermin dari meningkatnya rata-rata presentase penyerapan anggaran pada hampir semua program kerja pada DPU dan ESDM kabupaten Boyolali tentu sangat berkaitan dengan beberapa faktor, terutama yang bersumber dari individu karyawan. Kemampuan kerja karyawan merupakan faktor yang membuat seseorang karyawan mampu atau dapat mengerjakan sesuatu. Dimana kemampuan kerja dapat diperoleh dari kinerja para karyawan DPU dan ESDM kabupaten Boyolali. Menurut Anonim (2005:10) dalam penelitian Komara dan Nelliwati (2014) untuk

meningkatkan kinerja yang optimal atau tinggi maka karyawan DPU dan ESDM dituntut untuk melakukan pekerjaan secara profesional, yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu.

Penelitian ini mereplikasi model Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan Murty dan Hudiwinarsih (2012) yaitu studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya dan penelitian sekarang yaitu pada DPU dan ESDM kabupaten Boyolali. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui apakah data yang digunakan pada penelitian sebelumnya akan berbeda.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik dan melakukan penelitian kembali dengan menggunakan data yang berbeda untuk mengetahui lebih jauh mengenai “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DPU DAN ESDM KABUPATEN BOYOLALI.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai salah satu pertimbangan dalam penentuan kebijakan, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

b) Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan serta mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dengan situasi dan kondisi perusahaan yang diteliti.

c) Bagi DPU dan ESDM

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai kinerja karyawan.

d) Bagi Pembaca

Sebagai salah satu sumber pengetahuan antar informasi yang dipakai sebagai pembanding dalam melakukan penelitian yang serupa.

e) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai desain penelitian, populasi, sampel, dan metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum hasil penelitian, pengujian kualitas pengumpulan data, dan hasil pengujian hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran.