

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan organisasi di samping sumberdaya yang lain, misalnya modal, material, mesin dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia dan teknologi. Hal ini karena manusia sebagai pengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lain menjadi sangat penting. Hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain dapat di lihat dari kinerja karyawan.

Menurut Meiner (1965, dalam Subowo 2005) Kinerja adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaan dimana ukuran kesuksesan yang dapat dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan di sesuaikan denga jenis pekerjaannya. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik yaitu dengan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja karyawan.

Kompensasi yaitu segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengorbanan karyawan bersangkutan (Sigit, 2003). Martoyo (1994) berpendapat bahwa kompensasi sebagai pengaturan keseluruhan pembelian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (non finansial). Secara umum kompensasi merupakan salah satu alat untuk menilai kinerja karyawan pada perusahaan. Jika diasumsikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang akan memberikan kepuasan bagi karyawan.

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya, jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan secara benar, membuat para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis (Handoko, 1996, dalam Yoyok, 2005).

Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem

kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti diatas maka karyawan akan puas dan memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

Pemberian kompensasi diharapkan mampu menjadi alat yang tepat dan membawa dampak yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Beberapa dampak dari pemberian kompensasi bagi karyawan adalah meningkatnya motivasi kerja, meningkatnya produktivitas kerja,serta kepuasan kerja. Pemberian kompensasi juga memberikan pengaruh pada organisasi antara lain yaitu rendahnya tingkat *turnover* karyawan, sehingga karyawan loyal bekerja di perusahaan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung kepada komitmen organisasi yang merupakan kekuatan relatif dari sebuahidentifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi.Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu: penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan.

Komitmen dalam organisasi menunjukkan hasrat karyawan terhadap perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan. Komitmen karyawan terhadap organisasi dalam dunia kerja menjadi hal yang sangat penting karena mereka berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan, mengerjakan sesuatu melampaui batas yang telah diwajibkan oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mamik (2010) bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan keterikatan psikologis seorang karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dimana karyawan tersebut memihak, loyal, teridentifikasi dan terlibat dalam suatu organisasi tertentu. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Allen dan Meyer (1997) dalam Mamik (2010) bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dirasakan para karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja, dan juga sebaliknya

Penelitian dilakukan pada PT. Kantor Pos Besar Yogyakarta yang terletak di jalan Penembahan Senopati no 2. Yogyakarta di mana perusahaan ini bergerak dalam sektor pelayanan jasa pos yang dapat juga sebagai cabang pelaksana kegiatan komunikasi diantaranya surat menyurat. Kantor Pos Yogyakarta merupakan badan usaha milik negara yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos

Penulis tertarik untuk untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui analisis kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Besar Yogyakarta. Riset tentang faktor mempengaruhi kinerja menjadi menarik untuk dikaji dengan semakin berkembangnya kantor Pos Besar Yogyakarta hal ini menjadi ketertarikan tersendiri bagi peneliti untuk mengkaji apakah ada pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di kantor pos besar yogyakarta.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut“apakah kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut

1. Mengidentifikasi Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Mengidentifikasi Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut

1. Manfaat bagi peneliti

Menambah wawasan pengetahuan tentang analisis kompensasi dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi organisasi

Peneliti ini dapat mengukur pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan salah satu dasar dalam melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan PT Pos.