

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam sebuah instansi, karyawan merupakan aset yang sangat penting tanpa karyawan, instansi akan sulit mencapai tujuannya. Tentu saja untuk mencapai hasil terbaik sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan. (Yeni et al., 2022) menyatakan manajemen sumber daya manusia (*Human resource management*) merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan, keselamatan mereka, serta yang berhubungan dengan keadilan. Tercapainya tujuan sebuah instansi tidak hanya tergantung pada peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap, akan tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat penting dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi untuk berkembang dan mencapai tujuannya. Pemberdayaan merupakan salah satu dari berbagai cara untuk mengembangkan karyawan melalui wewenang dan tanggung jawab dalam keputusan untuk menyelesaikan tugas. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh positif antara pemberdayaan karyawan pada kepuasan kerja, yang berdampak pada peningkatan

kinerja dan komitmen sehingga organisasi tersebut dapat kuat dan kompeten. (Nesia & Dewi, 2020)

Penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja merupakan topik penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor tersebut saling berhubungan dan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Newstorm dalam (Putri, 2019) kepuasan kerja karyawan sebuah organisasi selalu dikaitkan dengan kinerja. Seperti dalam *Performance-Satisfaction-Effort Loop*, di mana terdapat hubungan sebab akibat yang muncul dengan adanya kinerja yang lebih baik, akan mengarah ke penghargaan secara ekonomi, sosiologi, dan psikologi yang lebih tinggi bagi karyawan. Dengan adanya penghargaan yang dirasa adil dan cukup, akan timbul kepuasan yang akan mengarah kepada peningkatan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya. Komitmen yang tinggi akan mempengaruhi usaha dan kinerja karyawan. Dengan adanya penghargaan yang dirasa adil dan cukup, akan timbul kepuasan yang akan mengarah kepada peningkatan komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja sama keseluruhan, karena kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi terwujudnya keberhasilan suatu organisasi (Dewi, 2021).

Kompensasi adalah bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia yang sulit untuk dilaksanakan dan banyak menimbulkan masalah yaitu manajemen kompensasi, Pentingnya kompensasi itu sendiri, yaitu imbalan atau pemberian yang sama dengan hadiah yang dapat menimbulkan masalah antar karyawan, Masalah manajemen yang paling umum dalam suatu organisasi adalah menciptakan ruang yang seimbang bagi karyawan untuk termotivasi dan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk kemajuan perusahaan (Fitriany, 2021). Sebagai tambahan upah atau gaji, biasanya perusahaan memberikan kompensasi finansial lainnya berupa bonus. Bonus ini sifatnya tidak tetap dan biasanya diberikan jika perusahaan tersebut mendapatkan keuntungan sesuai atau bahkan melebihi target yang diharapkan.

Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan komitmen organisasi. Menurut Robbins dalam (Austyn et al., 2017) kepuasan kerja sendiri sebagai persepsi umum seseorang tentang pekerjaannya, dan perbedaan antara jumlah gaji yang di terima oleh seorang pekerja dan jumlah gaji yang dianggap seharusnya diterima oleh pekerja tersebut. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Jadi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan.

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. (Dewi, 2021) Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus-menerus

akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka (Nesia & Dewi, 2020) Komitmen afektif juga berguna untuk menunjukkan rasa memiliki seorang karyawan terhadap instansi. Dengan adanya rasa saling memiliki antara karyawan dan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan aktivitas dalam organisasi. Loyalitas dan dedikasi karyawan inilah yang kemudian akan memperjelas visi-misi suatu organisasi/instansi. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen afektif yang baik dapat memberikan keadilan kompensasi dan juga mendukung tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, terutama kompensasi berupa Tunjangan Pemeliharaan Pegawai (TPP) yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Namun, penting untuk dipertimbangkan apakah kompensasi sesuai dengan biaya hidup saat ini. Di Yogyakarta, sebagian karyawan mungkin merasa kompensasi yang diberikan cukup, namun dibandingkan daerah lain, kompensasi tambahan di DIY mungkin jauh lebih sedikit.

Hal ini diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti bahwa tingkat komitmen afektif di DPAD DIY secara umum baik namun masih terdapat beberapa karyawan merasa tidak puas secara emosional dalam menyesuaikan nilai-nilai yang ada di DPAD DIY dengan prioritas yang dimiliki setiap karyawan, hal ini menyebabkan kurangnya tingkat komitmen afektif dan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Jika karyawan pada awalnya bekerja dengan motif menerima kompensasi yang lebih tinggi dan mereka berhasil, maka komitmen

afektif mereka terhadap pekerjaan cenderung meningkat. Sebaliknya, jika mereka yakin bahwa kompensasi tidak mencukupi, komitmen afektif mereka mungkin menurun atau bahkan hilang seiring berjalannya waktu.

Menurut (Andriani, 2017) Motivasi kerja adalah kebutuhan karyawan untuk mengarahkan kekuatan dan potensinya sedemikian rupa sehingga dapat bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat dipandang sebagai kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sangatlah penting untuk setiap organisasi, karena mereka merupakan faktor utama yang mempengaruhi efisiensi kerja dan kegiatan di organisasi. Seorang individu yang mempunyai motivasi tinggi akan lebih mendahulukan kewajiban untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang tidak hanya berpengaruh pada dirinya sendiri tetapi akan berpengaruh bagi kelancaran dan kemajuan suatu organisasi (Al Hakim et al., 2019).

Motivasi kerja itu sendiri merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Dorongan atau motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi (Iverson dan Dervan, 2019) Dengan demikian, motivasi karyawan dapat menjadi mediator pada pengaruh komitmen afektif dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Sukmawati & Tarmizi, 2022)

Dari penelitian sebelumnya komitmen afektif tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, yang mana kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi komitmen afektif. Menurut penelitian (Hartati & Widyarini, 2023) komitmen afektif memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun pada penelitian (Teresa, 2017) komitmen afektif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian (Rahayu & Pramularso, 2019) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan (Kadir & Amalia, 2017) kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Terdapat pula beberapa hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi finansial dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Namun masih ada perbedaan pendapat dalam hasil penelitian-penelitian terdahulu antara satu dan lainnya sehingga masih terdapat celah dalam topik tersebut yang bisa diteliti dan dieksplor lebih dalam oleh peneliti. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk meneliti topik ini lebih lanjut dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dapat dibagi menjadi berikut ini:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan?
5. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?
6. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja Karyawan?
7. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tercantum, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh komitmen afektif terhadap motivasi kerja karyawan.

5. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan.
7. Untuk menguji pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang terkait, antara lain:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang komitmen afektif dan kompensasi finansial ditempat kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan suatu perusahaan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu seputar pengaruh komitmen afektif dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan.