

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset besar yang harus dimiliki oleh perusahaan untuk membantu mencapai tujuan dari perusahaan. Secara umum sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan karyawan yang handal. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memperoleh atau mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas dapat bertahan dalam perusahaan salah satunya dengan cara memberikan keadilan dalam pemberian kompensasi. Keadilan kompensasi yang dimaksud adalah pemberian kompensasi yang sebanding dengan kinerja. Menurut Suhartini (2005) menyatakan beberapa aspek yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi terkait dengan peran sumber daya manusia adalah masalah keadilan dalam pemberian kompensasi.

Perusahaan atau organisasi yang baik adalah perusahaan yang mampu untuk memberikan imbalan atau kompensasi yang sesuai dengan besarnya kontribusi yang disumbangkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Pemberian imbalan atau kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Tjahjono (2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah salah satu praktik penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan erat dengan kinerja. Dalam praktiknya kinerja seseorang itu berbeda – beda antara satu dengan yang lainnya, namun kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang atau barang adalah sarana untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin puas seorang karyawan terhadap keadilan kompensasi yang diterimanya, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Dalam Al-Qur'an telah dijelaskan bahwa kita harus berbuat adil kepada semua makhluk hidup. Hal ini di jelaskan dalam Al-Qur'an surat An-nahl Ayat 90, yang berbunyi :

* إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ
وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya : “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.

Komitmen organisasi yang tinggi di dalam diri karyawan diharapkan akan memberikan dampak terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak kepada organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak akan mudah untuk meninggalkan organisasi, karena mereka merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Menurut Sapitri (2016) komitmen organisasi terbagi menjadi tiga dimensi, yaitu Komitmen Afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif.

Komitmen Afektif mendapat banyak perhatian pada penelitian mengenai perilaku karyawan dalam organisasi. Menurut Tjahjono dkk (2014) Komitmen Afektif merupakan konsekuensi dari persepsi keadilan, selain itu Komitmen Afektif berdampak pada sikap dan perilaku dalam organisasi. Hal ini menyebabkan peneliti mengambil Komitmen Afektif sebagai salah satu bentuk dari komitmen organisasi.

Istilah komitmen dalam islam sering disebut juga dengan istiqomah, menurut Umar Bin Khattab istiqomah dimaknai sebagai anjuran untuk dapat bertahan di dalam suatu

perintah atau larangan. Hal ini terdapat pada Al-Qur'an Surat Al-fushilat ayat 30, yang berbunyi :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : " Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".

Kinerja pada seorang karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah output atau hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sehingga kinerja erat hubungannya dengan variabel yang telah di jelaskan di atas, yaitu variabel keadilan dan komitmen. Seorang karyawan dapat bekerja dengan benar apabila mereka memiliki kinerja yang tinggi, sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Menurut Dessler (2017) kinerja (prestasi kerja) karyawan merupakan suatu prestasi aktual seorang karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari seorang karyawan. Prestasi yang diharapkan ialah prestasi standar yang telah disusun sebelumnya sebagai acuan untuk dapat melihat suatu kinerja seorang karyawan. Untuk itu kinerja dari karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan organisasi atau perusahaan karena menurunnya Kinerja Karyawan dapat mempengaruhi tujuan organisasi.

KUB Tiwi Manunggal merupakan salah satu perusahaan berbentuk koperasi yang ada di kulonprogo. KUB ini memproduksi gula semut yang terbuat dari gula kelapa yang hasilnya sebagian besar untuk di pasarkan ke luar negeri. KUB Tiwi manunggal berdiri sejak 2010, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dalam menjaga nama baik perusahaan dan pengembangan produk-produk perusahaan KUB Tiwi Manunggal maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan antara Keadilan Distributif Kompensasi kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, menjelaskan pengaruh yang signifikan antara Keadilan Distributif Kompensasi kompensasi terhadap Komitmen Afektif, dan untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan antara Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan.

B. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan oleh penulis tersebut, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

1. Apakah Keadilan Distributif Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan oleh penulis, maka tujuan daripada penelitian yang akan dilakukan adalah sebagaimana berikut:

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti : Bagi peneliti sendiri diharapkan dapat menambah ilmu wawasan serta pengalaman dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan SDM, dan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dalam melihat perbedaan realita di lapangan dengan teori yang ada.

2. Bagi Pembaca : Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, tambahan wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian baik yang berhubungan dengan topik ini maupun tidak berhubungan.
3. Bagi Akademisi : Penelitian ini dapat dijadikan rujukan dan menjadi referensi peneliti selanjutnya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.