

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Globalisasi ini juga dapat memunculkan bahaya, sekaligus kesempatan bagi organisasi. Menurut John P. Kotter (1995) dalam bukunya *Leading Change*, globalisasi yang terjadi di pasar telah menciptakan ancaman, berupa semakin banyaknya kompetisi dan meningkatnya kecepatan dalam bisnis. Namun demikian juga memunculkan kesempatan berupa semakin besarnya pasar dan semakin sedikitnya hambatan-hambatan yang muncul (dalam *Sigh and Vinicombe*, 1998: hal 2-4).

Kompetisi dalam dunia usaha yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk selalu melakukan perbaikan, baik dalam kegiatan operasionalnya maupun dalam perbaikan kualitas sumber daya manusia. Perbaikan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor dominan yang langsung berpengaruh pada kehidupan dan kegiatan perusahaan. Para karyawan yang merasa puas dengan kondisi dan lingkungan kerja akan

menunjukkan kemauan dan kemampuan dalam mengerjakan tugas dengan baik. Upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi yang memuaskan bagi karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Para karyawan tentunya bekerja tidak gratis, mereka perlu motivasi/dorongan untuk bekerja optimal mencapai komitmen yang telah dibangun organisasi.

Perusahaan dapat menerapkan sistem kompensasi yang merupakan keseluruhan paket yang ditawarkan kepada para karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan sesuatu yang dapat diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Husein Umar, 2004: 16). Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 1990: 133).

Michael dan Harold (1993: 443) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas. Kompensasi dapat berperan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan jika kompensasi dirasakan layak dengan kemampuan dan produktivitas pekerja, berkaitan dengan prestasi kerja, dan menyesuaikan dengan kebutuhan individu.

Kondisi-kondisi tersebut dapat meminimalkan ketidakpuasan diantara para karyawan, mengurangi penundaan pekerjaan, dan meningkatkan komitmen organisasi. Jika pekerja merasa bahwa usahanya

tidak dihargai, maka prestasi karyawan akan sangat di bawah kapabilitasnya (Robbin, 1993: 647). Kepuasan kompensasi sangat penting bagi karyawan karena jika usaha kerja tidak diberikan balas jasa melalui kompensasi maka karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan cenderung bekerja malas-malasan, tidak produktif serta memiliki prestasi kerja yang rendah. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 1994: 222).

Komitmen organisasi meliputi rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi) (Richard M. Steers 2000: 319). Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka komitmen karyawan terhadap organisasi semakin baik. Komitmen organisasi sebagai wujud aktualisasi dari tingkat kepuasan kompensasi yang diperoleh karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai harapan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi seperti yang diharapkan pada saat dilakukan proses perekrutan.

Organisasi mengharapkan karyawan mampu bekerja optimal sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi sebagai salah satu faktor untuk mengembangkan komitmen organisasional. Karena dengan kompensasi yang memuaskan

akan mendorong karyawan lebih produktif dalam kerjanya, lebih baik dalam bekerja, dan lebih optimal dalam melakukan aktivitas kerja. Hal ini terjadi karena dengan kepuasan kompensasi, karyawan menjadi lebih mencintai organisasi, lebih merasa memiliki organisasi dan lebih merasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Dengan kalimat sederhana kepuasan kompensasi menciptakan komitmen organisasi pada diri karyawan.

BMT merupakan organisasi bisnis yang berfungsi mengumpulkan sekaligus menyalurkan dana kepada masyarakat. BMT lebih mengembangkan usahanya pada sektor keuangan yakni simpan-pinjam. Usaha ini seperti usaha perbankan yakni menghimpun dana dari anggota dan calon anggota serta menyalurkannya kepada sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan (Muhamad Ridwan, 2004: 36). BMT Bina Dhuafa Beringharjo merupakan salah satu BMT yang terdapat di kota Yogyakarta. Seiring usia yang menginjak ke-11 tahun maka BMT Bina Dhuafa Beringharjo berupaya meraih banyak keunggulan melalui pengelolaan sumber daya yang dimiliki. Pihak BMT Bina Dhuafa Beringharjo harus selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen, baik yang berhubungan dengan pelayanan kepada nasabah ataupun dengan pihak yang bekerjasama.

Untuk itu komitmen karyawan sangat diperlukan dalam menciptakan kepuasan nasabah ataupun calon nasabah. Komitmen karyawan melalui pemahaman terhadap visi dan misi BMT, ikut serta

dalam setiap aktivitas BMT serta memiliki rasa cinta untuk tetap menjadi bagian dari BMT. Salah satu cara menciptakan komitmen karyawan tersebut melalui pemberian kompensasi sesuai dengan kerja dan tugas masing-masing karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai harapan, maka karyawan akan bekerja optimal mencapai tujuan yang telah dibangun BMT.

Melalui analisis sederhana terhadap permasalahan ini membuat peneliti tertarik untuk mengkaji, dan mengukur pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan. Dalam skripsi ini penulis memberi judul **PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BMT BINA DHUafa BERINGHARJO YOGYAKARTA.**

B. Rumusan Masalah Penelitian.

Berdasarkan batasan masalah penelitian diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi material terhadap komitmen organisasi pada karyawan BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi sosial terhadap komitmen organisasi pada karyawan BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta.

3. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi aktivitas terhadap komitmen organisasi pada karyawan BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas terhadap komitmen organisasi pada karyawan BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian.

Yang menjadi tujuan penelitian yaitu:

1. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kompensasi material terhadap komitmen organisasi BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta.
2. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kompensasi sosial terhadap komitmen organisasi BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta.
3. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kompensasi aktivitas terhadap komitmen organisasi BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta.
4. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas terhadap komitmen organisasi BMT Bina Dhuafa Beringharjo Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian.

1. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat membantu dalam mengukur pengaruh kepuasan kompensasi material, kompensasi sosial, dan kompensasi aktivitas terhadap komitmen organisasi serta kepentingan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kepuasan kompensasi.
2. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan memotivasi untuk terus melakukan penelitian berikutnya.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pengetahuan dan tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya.