

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini persaingan global sangat ketat dalam skala nasional maupun internasional. Banyak perusahaan skala kecil maupun menengah berdiri di Indonesia berlomba-lomba merebut perhatian konsumen. Suatu organisasi khususnya perusahaan harus tangguh berkompetisi untuk dapat memenangkan persaingan bisnis di Indonesia. Salah satu hal yang menjadi kekuatan perusahaan adalah kompetensi sumber daya manusia atau karyawannya. Karena itulah ketrampilan, pendidikan, mental dan kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk menjadi perhatian dan dikelola dengan baik oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan untuk dapat memenangkan persaingan global saat ini adalah sumber daya manusia yang senantiasa mencetak prestasi. Karena itu penting bagi perusahaan untuk memacu prestasi karyawan untuk memajukan organisasinya. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja atau prestasi sumber daya manusia perusahaan adalah kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan.

Karyawan akan membangun kesetiaan dan memegang komitmennya kepada perusahaan yang memelihara dan mengembangkan kemampuan diri dengan baik. Perusahaan yang senantiasa memberikan pelatihan dan pendidikan serta menghargai prestasi karyawannya akan mengurangi *turn over* karyawan

pada perusahaan lainnya. Perusahaan yang acuh terhadap karyawannya tentu akan mengurangi komitmen karyawan terhadap organisasinya. Menurut Riley (2006) dalam Rantika *et al.* (2011) karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi, misi, serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Penelitian Melizawati (2015) menemukan pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh berarti terhadap kinerja karyawan, yaitu semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2011 dalam Wibowo, 2015: 98). Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja menurut hasil penelitian Suprihatiningrum dan Bodroastuti (2012) adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2009) dalam Bintoro dkk (2013:143) “Kinerja atau

disebut juga prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2001) dalam Bintoro dkk (2013:143) mengemukakan “Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Kompensasi penting karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja mempunyai kadar pengaruh yang tinggi terhadap moral dan disiplin kerja pada sumber daya manusia tersebut (Siswanto, 1989: 115). Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis (Handoko, 1996 dalam Suprana, 2012). Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi atau imbalan kerja mempengaruhi kinerja dan prestasi pegawai. Pegawai akan selalu berusaha untuk mencetak prestasi jika kompensasi perusahaan layak. Bila kompensasi materiil dan non materiil yang diterima karyawan semakin memuaskan maka semangat bekerja seseorang, komitmen dan prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat (Cherington 1995 dalam Djati dan Khusaini, 2003:35). Keadilan finansial diartikan sebagai persepsi perlakuan pembayaran yang adil bagi para karyawan (Mondy, 2008: 6). Keadilan karyawan terwujud ketika para individu yang menjalankan pekerjaan yang serupa pada perusahaan yang sama menerima bayaran menurut faktor-faktor khusus pada diri karyawan, seperti tingkat kinerja dan senioritas. Tenaga kerja mempertimbangkan aneka input seperti pendidikan, latihan, kecakapan, prestasi dan sifat pekerjaan mereka ketika memperhitungkan

besarnya kompensasi yang seharusnya mereka terima (Siswanto, 1989: 118). Uang tak dapat memberi rasa senang untuk pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang, demikian pula pekerjaan yang menarik tidak akan dapat memberi kesenangan apabila kompensasi yang diterima jauh di bawah yang diharapkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan perlindungan, kebutuhan rasa cinta, memiliki dan dimiliki, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri, dapat dijadikan dasar perusahaan dalam memberikan kompensasi baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk gaji merupakan kebutuhan fisiologis manusia atau pegawai yang paling dasar. Kompensasi finansial dan non finansial dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Bintoro dkk (2013) menemukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.

Selain itu penelitian Arifin dkk (2015) menemukan bahwa kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterapkan instansi Poltekkes Kemenkes Banjarmasin dan peran komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan nilai kinerja karyawan yang baik diyakini bisa

meningkatkan kinerja organisasi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterapkan oleh instansi Poltekkes Kemenkes Banjarmasin akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi dan memberi pengaruh terhadap karyawan yang bekerja di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin. Demikian juga, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.

Prestasi kerja karyawan dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan visi dan tujuan dari perusahaan tersebut (Berry, 1997 dalam Anggarini, 2013). Bernadin & Russel (2006) dalam Anggarini (2013) mengatakan prestasi kerja adalah suatu catatan atas kinerja karyawan yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukannya selama satu periode waktu tertentu. Penilaian terhadap suatu pekerjaan yang dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah tahapan untuk mengevaluasi efektifitas karyawan yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan (Istijanto, 2006: 38). Perusahaan mengukur kinerja karyawannya secara periodik berkesinambungan untuk mengetahui dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Suncity Festival Madiun terletak di pusat kota Madiun dengan luas lahan sebesar 6,7 hektar dan dibangun dengan konsep kawasan *superblock* yang

dilengkapi dengan pusat bisnis, perdagangan, dan *entertainment*, meliputi pertokoan, *mall*, hotel, *convention hall*, *sport centre*, *water park* dan *theme park*. Suncity Festival Madiun telah menjadi *icon* kota Madiun. Suncity Mall Madiun adalah *Shopping Centre* pertama di kota Madiun yang hadir. *Mall* yang megah dengan konsep terintegrasi dengan hotel berbintang, *Convention Hall*, *Water Park* dan *Theme Park*. Suncity Festival Madiun adalah pusat perbelanjaan, wisata hiburan dan wisata kuliner yang dimeriahkan oleh *tenant-tenant* berskala nasional seperti Breadtalk, J.Co Donuts, Lotus Dept.Store, House of Wok, dan masih banyak lainnya. Ditambah rangkaian event yang diadakan setiap harinya turut meramaikan suasana dan menjadikannya sebagai pusat keramaian di kota Madiun.

Terdapat beberapa *mall* di Madiun yaitu, Presiden Plaza yang pertama berdiri diikuti oleh berdirinya Sri Ratu Madiun, kemudian Madiun Plaza yang dahulunya bernama Matahari. Ada beberapa *mall* di Madiun yang baru berdiri seperti Carrefour, Timbul Jaya Plaza, dan Sun City Madiun. Banyaknya pusat perbelanjaan di Madiun menimbulkan persaingan retail yang ketat karena jumlah penduduk kota Madiun 210.999 (Solopos, 2016). Karena itu, meskipun merupakan salah satu *mall* superblok terbesar dan terbaru di Madiun, tetapi Sun City Mall masih kalah ramai dibandingkan Madiun Plaza. Hal ini disebabkan oleh Plaza Madiun yang letaknya lebih strategis di tengah kota Madiun, produk yang lebih lengkap dan beragam dan harga yang tidak kalah bersaing dengan harga di Sun City Mall Madiun. Penelitian ini mengambil objek penelitian Sun City Mall Madiun karena persaingan retail di Madiun yang ketat dapat berdampak kepada

komitmen organisasional karyawan terhadap Sun City Mall Madiun sehingga perlu diperhatikan aspek kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan agar Sun City Mall dapat bersaing dengan perusahaan retail lain di Madiun. Yang kedua karena belum banyak pihak yang melakukan penelitian tentang Sun City Mall Madiun, khususnya kajian tentang komitmen karyawan Sun City Mall yang ada di Madiun sehingga topik ini masih punya banyak peluang untuk dibahas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan Sun City Mall Madiun ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sun City Mall Madiun ?
3. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Sun City Mall Madiun ?
4. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan Sun City Mall Madiun dengan komitmen organisasi sebagai intervening ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah :

1. Menguji signifikansi pengaruh kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan Sun City Mall Madiun

2. Menguji signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Sun City Mall Madiun
3. Menguji signifikansi pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan Sun City Mall Madiun
4. Menguji pengaruh tidak langsung kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan Sun City Mall Madiun, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

D. Manfaat Penelitian

Secara praktis, dari hasil penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat berguna bagi :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti lainnya terkait dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan perusahaan tentang dampak kepuasan kompensasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan sehingga diharapkan perusahaan dapat mengembangkan kebijakan SDM yang efektif agar kinerja karyawan semakin meningkat sehingga Sun City Mall Madiun dapat tetap bersaing dengan retail-retail lainnya.

E. Sistematika Penulisan Laporan

Sistematika penulisan proposal ini memuat bab-bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini memaparkan beberapa teori dan konsep para ahli melalui landasan teori, mengungkapkan penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODA PENELITIAN

Bab ini memberikan ilustrasi desain penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, waktu penelitian, sumber data dan prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan, data responden yang digunakan sebagai obyek penelitian, analisis data dan pembahasan rinci.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berupa kesimpulan dari hasil penelitian bab sebelumnya serta saran yang ditujukan kepada subjek penelitian dan penelitian selanjutnya.