

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era seperti sekarang ini perusahaan atau organisasi harus mampu bersaing dan unggul dengan para kompetitor lain. Keunggulan tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Menurut Tielung (2013) era globalisasi telah mendorong transparansi dan tuntutan hak asasi manusia. Tidak satupun negara yang luput dari gelombang perubahan tersebut. Seluruh negara, terutama negara-negara berkembang, menghadapi berbagai tantangan baru yang membawa konsekuensi pada perubahan atau pembaharuan yang akan mempengaruhi kehidupan umat manusia. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan bisa maksimal. Karyawan yang mempunyai potensi yang kuat dalam membangun

perusahaan harus dapat di pertahankan oleh perusahaan. Dengan adanya karyawan yang berkompeten perusahaan dapat mencapai tujuan yang akan dicapai, tetapi ada faktor penting agar karyawan tersebut dapat bertahan dalam perusahaan salah satunya adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan sudah memberikan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi. Menurut Kasenda (2013) menyatakan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kontribusi karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam era sekarang ini, Kompensasi bukanlah salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan faktor lainnya adalah motivasi yang harus diberikan perusahaan agar karyawan tersebut bekerja sesuai acuan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Murti (2013) menyatakan pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh perangsangnya. Perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja, sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan. Suwardi (2011) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, dan kesempatan.

Salah satu cara lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi yang bagus dalam bekerja. Komitmen organisasional salah satunya, komitmen sendiri mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen semakin tinggi pula kinerja. Menurut Dewi dan Adnyani (2014) menyatakan semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Karyawan dengan komitmen tinggi biasanya lebih tahan bekerja, produktif dan berorientasi kearah pencapaian tujuan organisasi, sehingga kinerja menjadi optimal.

Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keuntungan untuk jangka panjang terhadap perusahaan, untuk mendapatkan keuntungan itu, maka karyawan harus dapat mengelola dengan cara yang tepat. Menurut Menurut Hameed (2014) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya dapat disamakan dengan individu lain. Kesuksesan yang dicapai oleh individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.

Dari beberapa paparan tersebut, kemudian dibangun berdasarkan asumsi yang muncul dalam dunia kerja. Dalam hal ini yang menjadi kajian untuk dibahas dan diteliti adalah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kota Rembang Jawa Tengah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan ?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional secara parsial ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional secara parsial ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap komitmen organisasional secara simultan ?
7. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap komitmen organisasional secara parsial ?
8. Lebih besar mana antara pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dengan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
9. Lebih besar mana antara pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dengan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasional secara parsial
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional secara parsial
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap komitmen organisasional secara simultan
7. Untuk mengetahui kinerja karyawan terhadap komitmen organisasional secara parsial
8. Untuk mengetahui lebih besar mana antara pengaruh langsung kompensasi terhadap komitmen organisasional dengan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap komitmen organisasional melalui kinerja karyawan
9. Untuk mengetahui lebih besar mana antara pengaruh langsung motivasi terhadap komitmen organisasional dengan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap komitmen organisasional melalui kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya perusahaan, sehingga dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

3. Bagi penulis

Menambah wawasan mengenai ada tidaknya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap komitmen organisasional, kinerja karyawan sebagai variable intervening di suatu perusahaan di Indonesia.