

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang telah melanda di berbagai aspek kehidupan manusia seperti saat ini untuk bidang perekonomian berdampak cukup besar bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia. Kondisi tersebut memaksa perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi guna mengatasi persaingan antar perusahaan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. 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).

Karyawan merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan merupakan faktor yang paling penting dan sangat menentukan dalam suatu organisasi. Karyawan juga merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumberdaya manusia tersebut mempunyai pengaruh terhadap perencanaan tujuan yang hendak dicapai perusahaan.

Pentingnya peranan karyawan di suatu perusahaan bagi terlaksananya suatu pekerjaan yang salah satu penyebabnya adalah dalam memberikan kompensasi. Karyawan dalam bekerja akan dapat lebih terpuaskan jika kompensasi yang

diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang diberikan pada perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak secara benar akan berakibat merugikan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sebelumnya sudah direncanakan.

Seperti dalam pernyataan Handoko (1994 :155), kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

Kompensasi memegang peranan penting bagi terwujudnya tujuan perusahaan dan salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat kebutuhan dan sesuai apa yang mereka harapkan. Dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 22 Tahun 2013 Telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif dan tunjangan diatur oleh masing-masing lembaga.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Komponen-komponen program kompensasi total yaitu, Kompensasi finansial

langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus, Kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung, Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja (Mondy :2008).

Peningkatan Sumberdaya Manusia sangat perlu dilakukan oleh perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dengan sehat dengan perusahaan lain, karena kedepan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Perusahaan yang mampu bersaing dengan pesaing hanyalah perusahaan yang memiliki Sumberdaya Manusia yang berkualitas. Sumberdaya Manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah yang setiap saat mampu mencoba gerak-gerik pasar tenaga kerja dan secara cepat mampu menyesuaikan dengan kebutuhan pasar.

Oleh karena itu perusahaan harus memberikan timbal balik yang layak bagi tenaga kerja berupa upah. Apabila perusahaan tidak dapat memberikan upah yang layak dan adil maka akan terjadi permasalahan seperti; karyawan merasa tidak puas, kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, bahkan mungkin tenaga kerja akan keluar dari perusahaan yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dalam perusahaan karyawan sebagai input produksi, juga akan menikmati outputnya. Seorang karyawan yang merasakan sisi positif dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaannya cenderung memiliki perasaan afektif dan kewajiban moral terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi

terhadap perusahaannya bersedia bekerja keras dan memiliki motivasi dimana hal ini berkaitan dengan kepuasan karyawan yang bersangkutan. Jadi kompensasi dapat secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi.

Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berfungsi sebagai motivasi utama seseorang untuk menjadi karyawan serta pendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Hal ini didukung oleh pendapat Noe (dalam Khusaini 2002 : 27), yang menyatakan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku yang negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *Job With Drawal* yang dapat dilihat dari menurunnya komitmen yang pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerjanya.

Menurut Robbins (2001 : 140), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Dalam hal ini bisa dilihat pokok perhatian penentu komitmen organisasi adalah kompensasi, apabila perusahaan memberikan kompensasi dengan baik, yang berimbas pada naiknya komitmen karyawan, sehingga karyawan merasa terikat dan karyawan dapat terpenuhi kebutuhannya merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan manajemen perilaku yang efektif.

Islam juga menawarkan selain kewajiban memberikan kompensasi tepat waktu pembayaran juga menjadi kewajiban bagi perusahaan bahkan

keterlambatan pemberian bisa dikategorikan perbuatan dhalim. Penentuan kompensasi dalam Islam berdasarkan jasa kerja atau manfaat tenaga seseorang.

Sesuai dengan Firman Allah dalam surat Al-A'raf ayat 85 yang artinya :

“Maka sempurnakanlah takaran dan timbangan dan janganlah kamu kurangkan bagi manusia barang-barang takaran dan timbangannya, dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi sesudah tuhan memperbaikinya” (QS. Al-A'raf: 85)

Adapun penelitian terdahulu yang relevan mengenai kompensasi yang mempengaruhi komitmen organisasi. Salah satunya dilakukan oleh Buraidah dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi di organisasi pendidikan Islam X” didapatkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 54,9%. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap komitmen organisasi dan dari motivasi terhadap komitmen organisasi.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Ratiwi Meiliza (2011) dalam tesisnya yang berjudul “Analisis pengaruh kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Bank X Divisi Banking Contact Center Kantor Pusat Jakarta” didapatkan hasil bahwa, sebesar 40,7% variabel kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi komitmen organisasi. Sisanya yaitu sebesar 59,3% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor selain kompensasi tidak langsung dan budaya organisasi yang tidak diteliti oleh penulis, misalnya promosi, gaya kepemimpinan, kompensasi langsung, dan lain-lain.

Pernyataan tersebut menyebutkan tentang adanya pengaruh kompensasi

terhadap komitmen organisasi karyawan dan ditemukan hasil yang positif dan signifikan. Maka peneliti juga akan mencoba melakukan penelitian mengenai sistem kompensasi terhadap komitmen organisasi ditempat yang berbeda. Karena sistem kompensasi yang diberikan setiap lembaga tidak akan sama sehingga tingkat pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pun akan berbeda.

Menurut hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala bagian SDM PDAM Kabupaten Malang yaitu bapak Catur, mengungkapkan bahwa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan sebuah Perusahaan yang telah tersebar diseluruh lapisan wilayah Indonesia, yang salah satunya adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kabupaten Malang. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa air minum. Dalam perkembangannya mulai dari berdirinya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang hingga saat ini perusahaan sudah memiliki 25 unit kantor pelayanan, ini membuktikan bahwa Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang cukup berkembang.

Perkembangan yang dialami oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang ini tidak terlepas dari kinerja karyawan serta loyalitas yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dengan kenyamanan pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada pelanggan maka pada setiap bulannya ada peningkatan jumlah pelanggan yang terjadi.

Saat ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang memiliki jumlah pegawai penuh 519 dan jumlah pelanggan mencapai 83.360 sambungan rumah (SR), yang tersebar di 25 kantor unit. Sedangkan pendapatan

PDAM rata-rata per bulan mencapai Rp 4 miliar. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan disana cukup bagus, untuk menghasilkan kinerja yang bagus tentunya ada kaitannya dengan imbalan yang diberikan dan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Pada umumnya seorang karyawan akan bekerja secara optimal jika imbalan yang diterima sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Kompensasi yang diterapkan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang yaitu jenis kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung berupa Gaji pokok perbulan, kompensasi tidak langsung berupa tunjangan keluarga, tunjangan perusahaan, tunjangan pangan, tunjangan jabatan, tunjangan perbaikan penghasilan, tunjangan hari raya selain itu karyawan juga mendapatkan jaminan asuransi pensiun, jaminan asuransi tenaga kerja, dan biaya operasional. Dengan demikian, karyawan seharusnya memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan karena kompensasi yang diberikan perusahaan sudah bisa memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka, hal ini diperkuat oleh pernyataan Siagaan.

Menurut Siagaan (2007 : 252), kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian dalam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Tegasnya kompensasi tersebut memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya terhadap

orang lain.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang ini senantiasa berkembang sesuai dengan tuntutan pasar, mau tidak mau harus melakukan pembenahan yang berkelanjutan. Pembenahan manajemen internal harus lebih ditingkatkan khususnya sumberdaya manusia. Perusahaan sendiri menganggap tenaga kerja merupakan asset yang paling berharga.

Berdasarkan masalah yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik meneliti lebih lanjut dengan melakukan penelitian berjudul **"Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang"**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y) ?
2. Apakah kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y) ?
3. Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap komitmen organisasi ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) secara simultan terhadap komitmen organisasi (Y)

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y) Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui manakah yang paling dominan antara kompensasi langsung (X_1) dan kompensasi tidak langsung (X_2) terhadap komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi organisasi, hasil penelitian ini merupakan informasi yang berguna dalam upaya pemberdayaan komitmen organisasi yang efektif kepada seluruh elemen organisasi khususnya Sumberdaya Manusia untuk dapat sama-sama meresapi dan menerapkan asas-asas yang terkandung dalam kompensasi dan komitmen organisasi untuk pencapaian kinerja maksimal.
2. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini merupakan informasi, teori, dan implementasi dari pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun Manajemen Sumberdaya Manusia. Dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan bukti empiris ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada PDAM Kabupaten Malang. Dan diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam mengelola Sumberdaya Manusia.