

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin modern banyak cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting untuk mengelola dan menjalankan aktivitas perusahaan. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompetensi dan komitmen maka perusahaan mendapatkan tujuan kerja yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Untuk menilai kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan maka perlu melihat dari beberapa sudut pandang yaitu kompensasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Satu hal yang penting bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang mencakup nilai baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan, yang pada gilirannya dapat menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Menurut Naharuddin & Sadegi (2013) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan dan keterbukaan karyawan terhadap diri sendiri dan orang lain dalam melakukan pekerjaan. Kinerja mengacu pada sejauh mana tugas berhasil

dilaksanakan dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila tujuan dapat dicapai secara efektif, maka kinerja dianggap baik dan sukses. Menurut Mangkunegara (2000) menilai kinerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan yang dicapai dalam suatu periode, dengan mengukur kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Pendekatan ini mencerminkan pengakuan terhadap pentingnya mengukur pencapaian karyawan tidak hanya dari segi kuantitas produksi tetapi juga dari segi hasil kerja.

Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan dapat melakukan hal-hal umum yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak. Pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak setiap karyawan dan merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memfasilitasi para karyawan agar mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Menurut Mulyapradana et al. (2020), kompensasi merujuk pada segala bentuk penghargaan yang diterima oleh para karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam menjalankan aktivitas kerja. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Dengan adanya karyawan yang berkompeten perusahaan dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Apalagi para pegawai yang tergolong potensial akan dapat mengembangkan potensi dirinya untuk menghasilkan pekerjaan yang bermutu.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi yang bagus dalam bekerja. Komitmen organisasi salah satunya yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Muis et al. (2018) komitmen organisasi adalah dedikasi karyawan terhadap organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya, mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya, dan

tidak bersedia meninggalkan organisasi tanpa alasan tertentu. Sikap ini berperan dalam mencapai tujuan organisasi, dimana karyawan tetap berkomitmen untuk berada didalam organisasi dan tidak bersedia meninggalkannya tanpa alasan yang jelas. Ardi & Sudarma (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional mencakup seberapa jauh anggota organisasi merasa sebagai bagian dari entitas tersebut, seberapa kuat keinginan mereka untuk tetap bersama organisasi, dan sejauh mana mereka menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaan mereka dan mencapai hasil yang diharapkan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Boma Bisma Indra meliputi, insentif dan bonus kinerja yang tepat sasaran, keadilan kompensasi, serta fasilitas pendukung seperti pelatihan dan pengembangan karir. Struktur gaji yang adil dan insentif yang relevan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian sebelumnya Adrin & Abraham (2023) dan Dharmayasa & Adnyani (2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, jika kompensasi tidak sesuai ekspektasi atau dianggap tidak adil, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja, sebagaimana ditemukan oleh Arifin et al. (2023) dan Aromega et al. (2019) menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi di PT Boma Bisma Indra, meliputi budaya kerja yang berfokus pada inovasi dan kualitas produk juga mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan teknis secara berkala membantu karyawan beradaptasi dengan perkembangan

teknologi. Sistem penghargaan yang adil dan transparan serta komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan turut memperkuat loyalitas dan motivasi kerja. Penelitian sebelumnya oleh Kristine (2017) dan Haris (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Made & Kusuma (2021) dan Novita et al. (2016) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memperlihatkan adanya perbedaan dalam kesimpulan penelitiannya. Penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan Menurut Adrin & Abraham (2023), Dharmayasa & Adnyani (2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya hasil penelitian Arifin et al. (2023), Aromega et al. (2019) menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Kristine (2017) dan Haris (2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi. Namun sebaliknya hasil penelitian Made & Kusuma (2021) dan Novita et al. (2016) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya, menjadi menarik untuk diteliti kembali bagaimana pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

PT Boma Bisma Indra merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak dibidang industri konversi energi, industri permesinan, sarana dan prasarana industri, agro industri, jasa dan perdagangan di kota Pasuruan tepatnya di Jl. Imam Bonjol No.18 Bugul

Lor, Kec. Panggungrejo Kota pasuruan. PT. Boma Bisma Indra memiliki sekitar 78 karyawan dalam mengoperasikan perusahaannya. Dengan karyawan sebanyak itu, PT. Boma berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar visi dan misi perusahaan dapat terpenuhi.

Isu kompensasi menjadi sorotan utama seiring dengan dinamika perubahan dalam teknologi, persaingan global, dan evaluasi tuntunan tenaga kerja. PT Boma Bisma Indra berhadapan dengan tantangan yang berkembang seiring waktu untuk mengembangkan kebijakan kompensasi yang efektif guna memotivasi serta mempertahankan karyawan yang potensial. Salah satu aspek yang mendapatkan perhatian adalah penilaian kinerja yang akurat dan adil. Perusahaan di industri mesin cenderung memiliki kebutuhan khusus dalam menilai kontribusi individu atau tim terhadap inovasi, efisiensi operasional, dan pencapaian target produksi. Para pekerja saat ini, perusahaan terus berusaha untuk mengembangkan strategi kompensasi yang tidak hanya memotivasi karyawan tetapi juga memperkuat ketertarikan mereka terhadap tujuan dan nilai perusahaan. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi harus mampu mencerminkan nilai tambah yang signifikan yang dibawa oleh karyawan terhadap keberhasilan perusahaan.

Menurut informasi pegawai bagian produksi di PT Boma Bisma Indra, ditemukan bahwa adanya keterlambatan dalam pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan waktu yang seharusnya diberikan. Keterlambatan pemberian kompensasi yang terjadi di sebuah perusahaan menjadi permasalahan serius yang mengakibatkan dampak negatif terhadap kinerja karyawan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Permasalahan keterlambatan pencairan gaji muncul karena proyek yang sedang berjalan mengalami penurunan, dengan aktivitas pekerjaan yang tidak mencapai target yang diinginkan oleh kantor pusat. Dampaknya, pencapaian proyek terkendala dan seringkali tidak sesuai dengan rencana awal.

Ketidaksesuaian ini mempersulit proses pengajuan tagihan ke kantor pusat, karena penerimaan tagihan umumnya terkait dengan pencapaian target tertentu. Proses pengajuan tagihan yang terlambat dari pusat menciptakan keterlambatan dalam alokasi dana yang seharusnya digunakan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan.

Dalam diskusi tersebut, terungkap bahwa keterlambatan pemberian kompensasi menjadi sorotan utama dalam permasalahan ini. Keterlambatan dalam pemberian kompensasi sudah berlangsung cukup lama. Meskipun perusahaan telah menetapkan standar UMK setempat sebesar Rp.3.150.000, namun para karyawan mengalami penantian yang melelahkan akibat keterlambatan pembayaran gaji. Gaji yang seharusnya diterima di awal bulan sering mengalami keterlambatan hingga satu minggu penuh. Karyawan yang seharusnya menerima imbalan atas kontribusi dan dedikasi mereka dalam proyek kerja sama merasa terabaikan dan kurang dihargai. Keterlambatan ini bukan hanya mempengaruhi kesejahteraan finansial karyawan, tetapi juga merusak motivasi dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Untuk menjaga kinerja dan loyalitas karyawan, penting bagi perusahaan untuk menangani dengan segera dan efisien keterlambatan pemberian kompensasi yang diakibatkan oleh masalah administratif seperti ini.

Dalam konteks saat ini, di mana persaingan pasar dan kebutuhan karyawan untuk merasa dihargai semakin meningkat, fenomena keterlambatan pemberian kompensasi menjadi semakin relevan. Oleh karena itu, penting bagi PT Boma Bisma Indra untuk segera mengatasi masalah ini guna menjaga kepercayaan dan motivasi karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi akar penyebab keterlambatan pemberian kompensasi dan mengembangkan solusi yang dapat meningkatkan efisiensi sistem. Dengan memperbaiki proses pemberian kompensasi sesuai ketentuan yang berlaku, perusahaan tidak

hanya dapat memperkuat komitmen organisasi tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mempertahankan kepuasan pekerja di tengah persaingan pasar yang ketat.

Ketidaktejelasan dalam komunikasi antara manajemen dan pekerja, terutama terkait dengan kurangnya pemberitahuan mengenai keterlambatan pembayaran gaji, menciptakan fenomena yang menunjukkan kurangnya transparansi organisasi. Situasi di mana pekerja tidak diberikan informasi yang jelas mengenai keterlambatan gaji, bahkan hingga satu minggu atau lebih, menciptakan tingkat ketidakpastian yang dapat meningkatkan kecemasan di kalangan karyawan. Kurangnya komunikasi yang efektif mengenai aspek ini juga dapat merusak kepercayaan antara manajemen dan karyawan, memberikan dampak negatif pada tingkat komitmen organisasi. Fenomena ini memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan, karena komitmen yang berkurang dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, terbukti bahwa tingkat komitmen organisasi dapat menjadi faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan, dan ketidakjelasan komunikasi mengenai aspek gaji dapat memperburuk dampaknya pada hubungan tersebut.

Pada proses diskusi dengan tiga karyawan terungkap di PT Boma Bisma Indra, bahwa terjadi penurunan dalam kinerja yang secara konsisten terkait dengan keterlambatan dalam pemberian kompensasi. Para karyawan tidak hanya mengalami penurunan motivasi yang signifikan tetapi juga meningkatnya tingkat stres akibat ketidakpastian finansial yang diakibatkan oleh keterlambatan tersebut. Dampaknya sangat terasa pada kualitas kerja secara keseluruhan, dengan banyak karyawan melaporkan kesulitan dalam mempertahankan fokus dan produktivitas sehari-hari. Keluhan yang paling dominan adalah kurangnya semangat untuk bekerja secara optimal karena kekhawatiran terus-menerus tentang kompensasi yang

terlambat, yang menciptakan lingkungan kerja yang tidak stabil dan mengurangi rasa keamanan finansial di kalangan seluruh karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah yang dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan karyawan terhadap manajemen

Kinerja karyawan di PT Boma Bisma Indra, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang mesin, dipengaruhi oleh beberapa faktor spesifik. Kompetensi teknis karyawan, seperti kemampuan dalam merancang, memproduksi dan memelihara mesin serta alat berat, menjadi penentu utama. Motivasi kerja dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan terkait kesejahteraan, seperti gaji, tunjangan, serta fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai, mengingat industri ini memiliki risiko tinggi. Budaya kerja di perusahaan, yang menuntut kolaborasi tim dan inovasi, juga berperan penting. Selain itu, tantangan eksternal seperti fluktuasi permintaan pasar, persaingan dengan perusahaan serupa, serta perubahan regulasi pemerintah terkait industri alat berat turut memengaruhi tekanan kerja dan produktivitas. Untuk menjaga kinerja, PT Boma Bisma Indra perlu memastikan lingkungan kerja yang aman, memberikan pelatihan berkelanjutan, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil dan berbasis kinerja.

Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang berpotensi untuk berkembang lebih jauh. Di tengah persaingan yang ketat, perusahaan di industri mesin juga cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan strategis. Keterlibatan ini dapat dipertimbangkan dalam kebijakan kompensasi, dengan memberikan insentif atau bonus berbasis kinerja yang terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan merangkul isu kompensasi dan menunjukkan

komitmen yang nyata terhadap kinerja karyawan, perusahaan industri mesin dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Dalam perusahaan yang bergerak dibidang mesin menghadapi persaingan ketat, fenomena komitmen organisasi dan kinerja karyawan menjadi krusial untuk keberhasilan jangka panjang. Karyawan yang merasa terhubung dengan misi dan nilai perusahaan, cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara visi perusahaan dan ekspektasi karyawan dapat merugikan komitmen individu, berpotensi mempengaruhi kinerja mereka, dan pada gilirannya, memengaruhi daya saing perusahaan di pasar yang dinamis. Oleh karena itu, mengelola komitmen organisasi dan kinerja karyawan menjadi tantangan utama dalam menjaga daya saing dan keberlanjutan perusahaan yang bergerak dibidang mesin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra ?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra ?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra ?

5. Manakah antara variabel kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang lebih berpengaruh ?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui tingkat kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boma Bisma Indra.
5. Untuk menganalisis variabel yang dominan berpengaruh diantara kompensasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat dipaparkan pada dua bagian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat memperkaya konsep atau teori dari perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber

daya manusia, khususnya mengenai topik yang diteliti oleh peneliti mengenai kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam penyusunan kebijakan yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karayawann

