

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan sistem manajemen yang efektif artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed-system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened-system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang berkualitas. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Menurut Handoko (2000:4), Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Dengan

demikian, masalah departemen sumber daya manusia merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, dibandingkan dengan departemen lainnya.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Perusahaan akan berusaha mencapai tujuannya dengan baik, untuk itu diperlukan komitmen pihak-pihak yang berada didalamnya. Komitmen karyawan merupakan bagian penting bagi yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan

organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Dalam organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai kepribadian, dan kepribadian tersebut merupakan sebuah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan karyawan dalam perusahaan. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai pengaruh yang bermakna bagi perilaku dan sikap anggotanya (Robbins, 2008). Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen (Porwani, 2010). Sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi faktor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara karyawan bertindak dalam perusahaan.

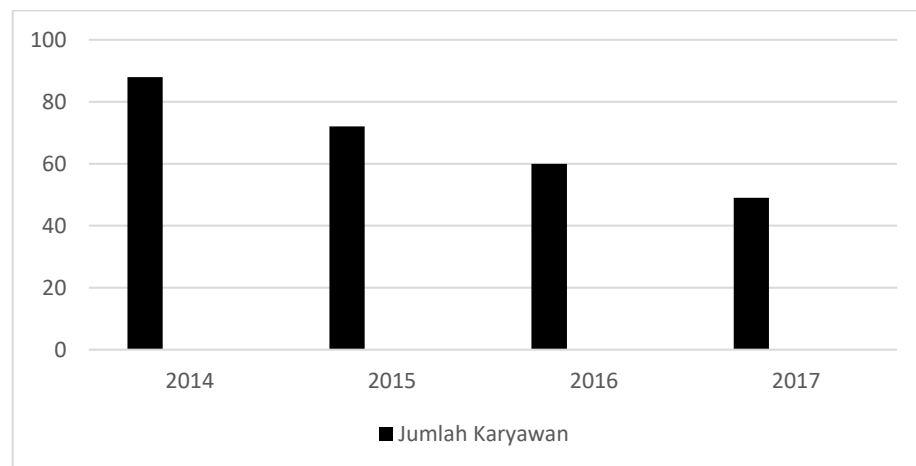
Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai

pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga karyawan dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Robert Bacal: 2005). Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan (Widjaja: 2000).

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Data yang didapatkan dari sebuah sumber pada PT. Qeon Interactive menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah karyawan yang cukup terlihat dari tahun 2013 hingga tahun 2017 sebagai berikut :

Gambar 1.1
Grafik jumlah karyawan di PT. Qeon Interactive tahun 2014-2017



Sumber : PT. Qeon Interactive, Tahun 2017

Berdasarkan fenomena ini maka peneliti ingin menganalisis beberapa faktor antara lain bagaimana komitmen organisasi di perusahaan ini, budaya organisasinya, komunikasi dan terkait dengan kompensasi. Dari latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini mengambil judul

“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. QEON INTERACTIVE)”.

1.2 Perumusan Masalah

Dari masalah penelitian tersebut muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Qeon Interactive?
2. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Qeon Interactive?
3. Apakah ada pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Qeon Interactive?
4. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Qeon Interactive?

1.3 Batasan Masalah

Pembahasan masalah ini bertujuan agar peneliti tidak terlalu menyimpang dari tujuan penelitian itu sendiri, maka sangat perlu dilakukan pembahasan terhadap obyek penelitian antara lain adalah:

1. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh komitmen organisasional, budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. QEON INTERACTIVE
3. Penelitian ini dilakukan tahun 2017

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan, untuk menerapkan ilmu yang telah diterima pada perguruan tinggi dengan praktek di lapangan.

2. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai faktor – faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang komitmen organisasional, budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori mengenai hal – hal yang ada dalam penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis. Dalam hal ini variabel yang di bahas adalah komitmen organisasional, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, variabel penelitian, definisi operasional dan konseptual, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, lokasi perusahaan, bentuk perusahaan, bidang perusahaan, daerah pemasaran, dan identitas responden.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil dari penelitian, pengujian validitas, dan reliabilitas instrumen, statistik deskriptif, uji asumsi, alat analisis, pengujian hipotesis, koefisien determinasi, dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian tersebut dan saran penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alfajar, Lukman Hakim. 2014. Upaya Pengembangan Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar Negeri Sosrowijayan. *Skripsi*. Yogyakarta: FKIP PGSD UNY.
- Anggakara Herpradipta. 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyadeka Alam Lestari Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Anik, S dan Arifuddin. 2003. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi. *JAAI*. Volume 7 No. 2; Hal. 158-182.
- Bacal, Robert. 2005. *Performance Management*. Jakarta: Gramedia.
- Bernadin, H.J. 2007. *Human Resource Management: an Experiential Approach (4rd ed.)*. USA: McGraw-Hill.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 5; No. 1; Hal 25-41.
- Ghozali, Imam 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Samarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kiswanto, M. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Kaltim Pos Samarinda*. Vol. VI No.1; 1267-1439.
- Koesmono H, Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. *Disertasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep, & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7; No. 2.
- Nuraeni, Desi. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. ATRI DISTRIBUSINDO Bandung). *SMART – Study & Management Reseach*. Vol X; No.3.
- Porwani, Sri. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim. *Orasi Bisnis Edisi ke-2*. Vol. 11; No.2.
- Putra, Siswanto Wijaya. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Modernisasi*. Vol. 11; No. 1.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2007. *Statistik Deskriptif: Konsep dan Aplikasi dengan Microsoft Exel dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Soedjono. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan kwirausahaan*. Vol. 7; No. 1.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tobing, Diana Sulianti K L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- Utaminingsih, alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi : Kajian Teoritik Dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Malang: UB Press.

Vardiansyah, Dani. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Widjaja. H.A.W. 2000. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi*. Jakarta: Bina Aksara.

Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.