

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menjadi penentu keberlangsungan hidup suatu pekerjaan. Kinerja karyawan yang rendah membuat perusahaan menjadi terbebani dan merugi. Kinerja karyawan yang tinggi mampu untuk meningkatkan keuntungan perusahaan dan juga mampu untuk mempercepat tercapainya visi dan misi perusahaan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja pegawai sangat penting untuk tercapainya visi, misi, dan tujuan dari sebuah perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga dan mengatur agar kinerja pegawai selalu tinggi. Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Terdapat indikasi-indikasi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang Wates Kulon Progo. Rendahnya kinerja karyawan tersebut ditandai dengan target kerja yang belum tercapai secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Pos Indonesia cabang Wates Kulon Progo diketahui bahwa target kerja bulanan hanya tercapai sekitar 87%. Target jumlah paket yang dikirim oleh perusahaan tersebut masih belum terpenuhi setiap bulannya. Selain target kerja yang belum terpenuhi, sering juga terjadi kesalahan dan kehilangan pengiriman paket. Kesalahan dan kehilangan ini disebabkan oleh kualitas kerja karyawan yang kurang maksimal. Hasil wawancara dengan pimpinan PT. Pos Indonesia cabang Wates Kulon Progo menunjukkan bahwa paling tidak dalam satu bulan ada 1 sampai 3 paket yang hilang atau salah kirim.

Rendahnya kinerja karyawan ini disertai dengan rendahnya kompensasi. Hasibuan (2014:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan mengaku bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan masih kurang sesuai dengan beban kerja yang diterima. Karyawan tersebut menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang sewa motor, uang servis motor, dan uang bensin masih kurang sesuai. Hasil penelitian Nurcahyani & Adnyani (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu, diasumsikan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Wates Kulon Progo.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada PT. Pos Indonesia cabang Wates Kulon Progo ini rendah. Menurut Robbins & Judge (2013:170) komitmen organisasi adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Rendahnya komitmen organisasi ditunjukkan dengan seringnya keluar masuk karyawan. Hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan menunjukkan bahwa dalam 2 bulan pasti ada paling tidak 3 karyawan yang keluar, kemudian perusahaan melakukan proses rekrutmen kembali untuk mencari karyawan. Hasil penelitian dari Sapitri (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Maka dari itu, diasumsikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Wates Kulon Progo.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa terdapat indikasi rendahnya motivasi karyawan. Menurut Umam (2012:159) pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Rendahnya motivasi ditandai dengan hasil wawancara pada karyawan. Hasil wawancara dengan karyawan menunjukkan bahwa tingkat usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja masih kurang maksimal. Karyawan hanya mengirimkan paket sesuai dengan target harian saja. Karyawan juga kadang

tidak mampu memenuhi target harian. Hasil penelitian dari Lusri & Siagian (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, diasumsikan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Wates Kulon Progo.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. Mengingat sangat pentingnya kinerja pegawai bagi sebuah perusahaan, maka akan dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Wates Kulon Progo.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia cabang Wates Kulon Progo**".

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berikut ini adalah rumusan-rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berikut ini adalah tujuan-tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT POS Cabang wates.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT POS Cabang wates.

3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT POS Cabang wates.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT POS Cabang wates.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1.4.1. Manfaat Akademis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis melalui penguian empiris yang ditujukan untuk pembuktian hipotesa. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan teori yang ada dan mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya. Disamping itu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar rujukan bagi peneliti selanjutnya khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Manfaat bagi pihak PT POS Indonesia Cabang Water Kulon Progo guna memberikan informasi, refrensi dan masukan dalam penyusunan atau menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber

daya manusia terutama mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan serta dapat menambah wawasan dan masukan karyawan untuk bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja karyawan PT POS Indonesia Cabang Wates Kulon Progo.