

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum tujuan utama didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan semaksimal mungkin agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan kegiatan operasional perusahaan. Agar tercapainya tujuan ini, maka perusahaan menjalankannya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia.

Ada 4 (empat) sumber daya yang harus dikelola secara cermat dan sistematis agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Keempat sumber daya tersebut adalah sumber daya alam, tenaga kerja, modal, serta keahlian. Salah satu faktor yang terpenting adalah tenaga kerja, karena dalam melaksanakan kegiatan operasional tidak terlepas dari sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan

diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi (Handoko, 2003).

Karyawan memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap individu yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin sehingga mampu \ memberikan hasil yang sangat optimal. Karyawan merupakan salah satu aset utama dari suatu perusahaan, yang harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya. Karyawan yang berada didalam perusahaan berperan penting dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2005) karyawan adalah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan dengan tenaga (fisik dan pikiran) dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Moeheriono (2009), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan

suatu pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik berupa penghargaan atas kontribusi yang diberikannya terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut adalah dalam bentuk kompensasi yang sesuai, seperti kompensasi langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta kompensasi tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Kebijakan dalam hal kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapatkan perhatian khusus dan dilakukan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting bagi karyawan adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi maka karyawan merasakan adanya suatu ikatan dengan perusahaan. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2002).

Pada setiap perusahaan komitmen karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Sunarto (2005) mengatakan bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Hal ini diharapkan dapat

membentuk suatu hubungan baik antara karyawan dan perusahaan akan berfikir bahwa perusahaan merupakan tempat yang bisa memahami dan mengetahui kebutuhan hidup sebagai pemicu mengapa mereka itu bekerja.

Komitmen karyawan juga menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan bersedia memberikan segala kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan dan karyawannya. Dengan demikian apabila masing-masing karyawan dalam perusahaan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan maka besar kemungkinan kesuksesan dapat tercapai.

Komitmen itu sendiri juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja, karena apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan serta menjunjung tinggi nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Valbury adalah Perusahaan Pialang ternama dalam dunia investasi keuangan global. Melalui penggunaan Informasi Teknologi dalam mendukung

proses bisnisnya, PT. Valbury merupakan institusi unggulan yang secara resmi diakui keberadaan dan legalitasnya oleh Pemerintah Indonesia. Perusahaan memberikan fokus 100 persen terhadap proses trading online melalui platform Meta Traeder 4. PT. Valbury menyediakan layanan penuh selama 24 jam sehingga karyawan PT. Valbury diuntut untuk bekerja ekstra, karyawan harus dapat bekerja dengan baik melayani setiap nasabah. Karenanya perusahaan diharapkan memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan agar mereka lebih semangat atau termotivasi mengerjakan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan memilih judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Valbury Yogyakarta”**.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.
2. Wilayah dalam penelitian ini dibatasi pada Karyawan PT. Valbury Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.
2. Diantara variabel beban kerja, kompensasi dan komitmen manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.

D. Tujuan Penulisan Skripsi

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui diantara variabel beban kerja, kompensasi dan komitmen manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Valbury Yogyakarta.

E. Manfaat Penulisan Skripsi

Manfaat dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Valbury Yogyakarta ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Valbury Yogyakarta, untuk mengetahui seberapa jauh

pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mengenai beban kerja, kompensasi, komitmen serta kinerja karyawan
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Pustaka

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai lokasi penelitian, sampel dari penelitian, metode sampling yang ditempuh, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan kesulitan – kesulitan yang timbul selama penelitian dan cara pemecahannya.

BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini berisi gambaran umum sesuai dengan keadaan perusahaan tempat diadakannya penelitian.

BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

BAB VI : Kesimpulan dan Saran

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.