

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Dalam berjalannya suatu organisasi, peran manusia sangatlah penting, dan tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dijelaskan karena semua potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Tugas MSDM merupakan mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya.

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur kekuatan yang penting bagi organisasi. Tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan walaupun terdapat berbagai faktor yang dibutuhkan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, sehingga prestasi organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang ada didalamnya, kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan seperti standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama.

Tinggi rendahnya suatu kinerja karyawan dapat diukur dengan efektif dan efisiennya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat bersifat jangka pendek atau jangka panjang dan juga dapat ditingkatkan pada individu, kelompok, Maupun organisasi. kinerja individu juga berakibat pada kinerja kelompok dan selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja. Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kemudian hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Anggraeni & Rahardja (2018) mengatakan bahwa untuk menilai perkembangan prestasi dari karyawan, kinerja merupakan salah satu patokan untuk menilainya. Selanjutnya mereka juga menyatakan bahwa kinerja dapat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan. Dari berbagai definisi yang telah dijabarkan, peneliti menyimpulkan kinerja merupakan hasil dari tindakan karyawan yang menggunakan keahlian serta kemampuannya untuk mengerjakan tugas dan kewajiban sesuai dengan program kerja organisasi yang nantinya akan dapat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi.

Kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai dari kemampuan diri seseorang yang berupa kualitas dan kuantitas dalam organisasi. kinerja ini dapat berupa dari keberhasilan diri sendiri maupun organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai berikut kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu dari hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk capaian kinerja nya. Karyawan akan bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik dan karyawan akan merasa dirinya terikat dengan nilai – nilai organisasi yang ada maka dia akan senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya akan meningkat (Scholichah, 2016). Salah satunya kinerja karyawan merupakan 2 faktor yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja suatu instansi atau organisasi.

Pentingnya kinerja karyawan merupakan proses suatu kualitas untuk menilai kinerja karyawan .dan juga memahami kemampuan para karyawan agar bisa melakukan pengembangan diri yang lebih baik lagi untuk melihat sejauh mana penilaian kinerja dilakukan untuk mencapai mengevaluasi kemampuan, menilai pencapaian kinerja, dan juga perkembangan karyawan. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena kinerja sangat peting bagi organisasi, kinerja yang tinggi akan mengurangi karyawan yang malas bekerja dan meningkatkan kualitas kerja yang baik.

Kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi, komitmen organisasi yang tinggi kinerja yang dihasilkan akan meningkat sebaliknya jika karyawan tidak memiliki komitmen yang tinggi kinerja akan menurun. Komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan yang 3 erat antara individu dengan organisasi, dimana karyawan memiliki karyawan kepercayaan dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi, serta mempunyai rasa keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi. Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan organisasi. Komitmen karyawan itu sendiri sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dengan tujuan organisasi bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi memiliki komitmen terhadap organisasinya yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. loyalitas karyawan dapat dilihat dari kesediaan dan kemauan organisasi untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional menjadi sesuatu yang penting pada saat ini, karena organisasi mendapat karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan, komitmen organisasi salah satu cara untuk menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik dan komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja dalam organisasi.

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu Kompensasi juga perlu diperhatikan. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Handoko (2014:155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Ada beberapa indikator kompensasi menurut Rivai & Sagala (2016) yaitu gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*). Dan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi merupakan suatu sistem dalam penentuan dan pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawan tersebut dalam hal ini merupakan tantangan bagi setiap perusahaan dalam menetapkan segala kebijakan kompensasi. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula dan sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan cermin dari apa yang telah mereka berikan atau kerjakan kepada perusahaan. Dengan memberikan kompensasi, perusahaan menginginkan para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang akan memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi kerja yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tercermin dalam produktivitas perusahaan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi imbalan (Handoko, 2014).

Beberapa studi menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putranto (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang erat antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Veronica, Greis, Genita (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, komitmen organisasi dianggap dapat mempengaruhi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja (Sardjito dan Muthaher, 2007). Komitmen organisasi merupakan tingkatan seberapa jauh seseorang berpihak pada suatu organisasi

tertentu, serta mempunyai niat untuk mempertahankan keanggotaannya. Seseorang apabila memiliki komitmen yang kuat dari dalam dirinya akan dapat membuat seseorang tersebut berusaha untuk menjalankan segala bentuk tugas tugasnya dengan baik demi tercapainya tujuan dari organisasi yang telah direncanakan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Kompensasi yang diberikan suatu organisasi dianggap tidak memenuhi harapan seseorang akan sedikit berdampak terhadap kinerja apabila seseorang tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan terhadap seseorang tinggi memenuhi harapan namun seseorang tersebut memiliki komitmen organisasi yang rendah, akan menyebabkan kinerja seseorang tersebut semakin menurun. Komitmen organisasional adalah tingkat di mana individu mengadopsi nilai dan tujuan organisasi dan mengidentifikasi diri dengan mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Kepercayaan yang kuat pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan banyak upaya atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Azeem, 2010).

Menurut Meyer dan Allen (2011) terdapat 3 level dimensi komitmen yaitu:

1. Komitmen Afektif, menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
2. Komitmen Normatif, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.
3. Komitmen Kontinuan, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan. Artinya bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, serta memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Dari berbagai pendapat tentang komitmen tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor hubungan baik antara atasan dan bawahan, dukungan organisasi, rasa kebersamaan, karakteristik individu dan pengalaman kerja. Adapun hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan salah satunya dikemukakan oleh Suharto et al., (2019) hasil penelitian mereka menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi diantara penelitian dari Rustini (2015) yaitu terdapat pengaruh positif kompensasi pada kinerja pengelola anggaran Pemerintah Kabupaten Tabanan melalui komitmen organisasi.

Beberapa studi menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Opan (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang erat antara komitmen karyawan dengan kinerja organisasi. Hasil yang dilakukan Steward, Bernhard, Jacky (2018) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

PT.Duren Mandiri Fortuna merupakan perusahaan berkembang yang bergerak di bidang produksi MLH plywood dengan bahan yang berasal dari hutan lokal Jambi dengan quality control yang ketat sehingga menghasilkan kualitas yang terbaik. Perusahaan tersebut menawarkan produk yang terbaik yang dapat menunjang bisnis anda khususnya di bidang interior dan industri furniture.

Dalam mengelola sumber daya manusia, mulai dari manajer lini pertama sampai manajer lini puncak, telah menerapkan penilaian kinerja karyawan secara objektif, dengan indikator penilaian yang terukur dan relevan sesuai dengan jabatan. PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi dalam menjalankan perusahaannya didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Untuk melihat kinerja organisasi di PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 : Kinerja pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi 2018-2021

No.	Tahun	Target Produksi (Kpg)	Produksi (kpg)	Pencapaian Produksi (%)	Perkembangan (%)
1.	2018	255.000	262.428	102,91	
2.	2019	319.912	318.036	99,41	-3%
3.	2020	325.125	317.512	97,65	-2%
4.	2021	334.670	351.512	105,03	8%

Sumber: PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, 2022

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama periode 2018-2021 produksi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi belum memuaskan karena mengalami naik turun yang menunjukkan produksinya tidak stabil dan kinerjanya di duga rendah. Dalam menyikapi situasi ini, agar perusahaan tercapai kinerja, manajemen memerlukan kerja tim yang solid dari setiap departemen dan kinerja yang optimal dari setiap karyawan untuk memberikan layanan yang terbaik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk memperkuat data kinerja diatas, berikut penulis melakukan survei pada tanggal 19 sampai 20 Oktober 2022 pada 20 orang karyawan bagian produksi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, dengan dimensi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, pelaksanaan tugas.

Berikut ini tabel kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang diajukan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi:

Tabel 1.2 : Data Survei Kinerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi 2022

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Pendapat Responden					Jumlah (orang)
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kualitas Kerja							
1	Karyawan selalu memperhatikan kualitas hasil tiap pekerjaan	2	2	8	4	4	20
2	Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	0	4	8	5	3	20
Kuantitas Kerja							
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan meskipun banyak atau sedikit	0	2	3	10	5	20
4	Karyawan memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	0	1	12	4	3	20
Pelaksanaan Tugas							
5	Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan	0	3	4	7	6	20
6	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dalam kurun waktu tertentu dengan baik	2	2	10	3	3	20
Tanggung Jawab							
7	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggang waktu yang ditentukan	1	2	10	3	4	20
8	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa membuat kesalahan yang fatal	0	0	9	7	4	20
Jumlah		5	16	64	43	32	160

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan menyatakan kurang setuju atas pernyataan mengenai kinerja karyawan di PT Duren Mandiri Fortuna Jambi pada tahun 2022. Hal ini menggambarkan kinerja karyawan dalam perusahaan diduga masih belum optimal, dikarenakan masih rendahnya tanggapan positif karyawan terhadap kinerja di PT Duren Mandiri Fortuna Jambi. Sehingga penulis

tertarik untuk mengetahui dan menggali lebih dalam gambaran kinerja di PT Duren Mandiri Fortuna Jambi sehingga untuk kedepannya dapat dijadikan masukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja

Untuk memperkuat data kemudian juga peneliti melakukan survey pendahuluan pada tanggal 19 sampai 20 Oktober 2022 pada 20 orang karyawan bagian produksi.

Tabel 1.3 Kuesioner survey awal tentang Komitmen Organisasi PT Mandiri Fortuna Jambi

No	Pernyataan Komitmen Organisasi	Pendapat Responden					Jumlah Orang
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Affective Commitment							
1	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat bekerja	0	4	8	6	2	20
2	Aktivitas saya dalam bekerja merupakan cerminan perusahaan tempat saya bekerja	0	8	6	3	3	20
Continuance Commitment							
3	Pekerjaan saya mendukung kontinuitas kebutuhan hidup saya	0	5	3	8	4	20
4	Saya selalu loyal terhadap pekerjaan saya	0	5	7	4	4	20
Normative Commitment							
5	Saya selalu taat menjalankan peraturan perusahaan tempat saya bekerja	0	3	8	5	4	20
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan Job description	0	4	7	6	3	20
Jumlah		0	29	39	32	20	120

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat dari jawaban responden mengenai komitmen organisasi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 20 orang karyawan. Dari jawaban responden diatas dengan demikian dapat diduga komitmen organisasi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi masih belum optimal.

Berdasarkan hasil survey awal terkait komitmen organisasi peneliti menemukan adanya permasalahan yaitu belum semua karyawan memahami arti pentingnya komitmen organisasi, dapat dilihat pada indikator komitmen afektif masih terdapat karyawan yang kurang melibatkan diri secara total dalam kegiatan produksi, sehingga kemudian dengan adanya komitmen organisasi, maka dapat diduga kinerja akan mempengaruhi pekerjaan, komitmen yang tinggi membuat kinerja yang akan dilaksanakan akan bagus dan dapat terlaksana dengan baik, sebaliknya pula jika komitmen yang rendah maka kinerja yang akan dilaksanakan akan menurun.

Tabel 1.4 Gaji yang dibayarkan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi Tahun 2017 – 2021

Tahun	Gaji Rata-rata Per Karyawan	Rata-rata Insentif Per Karyawan sesuai prestasi per bulan
2017	1.850.000	1.210.000
2018	2.050.000	1.340.000
2019	2.250.000	1.470.000
2020	2.450.000	1.600.000
2021	2.650.000	1.730.000

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 terlihat bahwa gaji yang dibayarkan pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi adalah gaji yang belum sesuai dengan UMR pada tahun tersebut yang dimana Dewan Pengupahan Provinsi Jambi menetapkan UMR provinsi Jambi sebesar Rp. 2.694.034. Penetapan UMR mengacu pada Permenaker Nomor 18 Tahun 2022 tentang upah minimum provinsi . Pada tabel tersebut menunjukkan berfluktuasi ini dikarenakan naik turunnya jumlah karyawan yang bekerja menunjukkan adanya tingkat motivasi kerja karyawan sebelumnya cenderung tidak memuaskan, hal ini berimplikasi terhadap kinerja pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Untuk memperkuat data kemudian juga peneliti melakukan survey pendahuluan pada tanggal 19 sampai 20 Oktober 2022 pada 20 orang karyawan bagian produksi.

Tabel 1.5 Data Survei Kompensasi Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi 2022

No	Pernyataan Kompensasi	Pendapat Responden					Jumlah Orang
		STS	TS	CS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1	Perusahaan dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan	2	2	8	4	4	20
2	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya	0	4	8	5	3	20
3	Perusahaan telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan	2	2	10	3	3	20
4	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi	2	3	8	4	3	20
5	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan	2	3	6	6	3	20
6	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan	2	4	6	4	4	20
7	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja dengan sangat obyektif	0	0	4	9	7	20
Jumlah		10	18	50	35	27	140

Sumber : Data diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa dari 20 karyawan di PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, lebih banyak karyawan yang menyatakan kurang setuju pada penerimaan kompensasi, Hal ini menunjukkan kompensasi yang diterima karyawan diduga belum memuaskan mengakibatkan kurang semangat nya karyawan dalam bekerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Irefin (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat komitmen karyawan terhadap kinerja organisasi. Hal serupa juga didukung oleh Hafiz (2017) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari seluruh dimensi komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Selanjutnya dalam penelitian

yang dilakukan Musabah dan Mohammad (2017) juga menunjukkan bahwa seluruh subskala komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Hesti Catur islami (2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan juga menurut penelitian Edrick Leonardo (2015) tentang pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja, prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial. Jika dihubungkan dengan teori tersebut maka kita dapat mengetahui bahwa dalam mencapai kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh adanya pemahaman kompensasi dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Kuku, Ninik, Istiana (2020) Kompensasi berpengaruh tidak langsung dengan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai *variable intervening*. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja (Sardjito dan Muthaher, 2007). Komitmen organisasional merupakan tingkatan seberapa jauh seseorang berpihak pada suatu organisasi tertentu, serta mempunyai niat untuk mempertahankan keanggotaannya. Seseorang apabila memiliki komitmen yang kuat dari dalam dirinya akan dapat membuat seseorang tersebut berusaha untuk menjalankan segala bentuk tugas-tugasnya dengan baik demi tercapainya tujuan dari organisasi yang telah direncanakan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Kompensasi yang diberikan suatu organisasi dianggap tidak memenuhi harapan seseorang akan sedikit berdampak terhadap kinerja apabila seseorang tersebut memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan terhadap seseorang tinggi memenuhi harapan namun seseorang tersebut memiliki komitmen organisasional yang rendah, akan menyebabkan kinerja seseorang tersebut semakin menurun.

Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Belum optimalnya kinerja karyawan PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi dikarenakan masih belum terpenuhinya penerimaan kompensasi karyawan yang sesuai dengan pekerjaan. Sehingga yang paling utama dalam gaji harus diperhatikan dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan, semakin puas karyawan maka akan berdampak pula pada kinerjanya.

Berdasarkan dari Latar Belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan dikantor/perusahaan tersebut. Oleh Karena itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Duren Mandiri Fortuna dengan asumsi bahwa tingkat kinerja karyawan belum optimal, berdasarkan data produksi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi kurang memuaskan karena mengalami naik turun yang menunjukkan produksinya tidak stabil dan kinerjanya di duga rendah. Menunjukkan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja karyawan, begitu juga berdasarkan survey awal karyawan masih banyak yang menjawab pertanyaan tidak setuju. Kemudian juga pada survey awal komitmen organisasi peneliti menemukan adanya permasalahan yaitu belum semua karyawan memahami arti pentingnya komitmen organisasi, kemudian juga pada survey awal kompensasi ketidaksesuaian antara kompensasi yang diberikan terhadap ketentuan UMR dari pemerintah banyak yang menjawab pertanyaan tidak setuju atas pertanyaan yang diberikan di PT Duren Mandiri Fortuna Jambi. Hal ini menggambarkan kinerja karyawan dalam perusahaan belum optimal.

Dengan adanya komitmen organisasi dan kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga karyawan akan berusaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi yang layak dan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya pada perusahaan. Maka berdasarkan fakta tersebut dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi dan Kompensasi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi ?
3. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen organisasi PT Duren Mandiri Fortuna Jambi?
4. Bagaimana Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi?
5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT Duren Mandiri Fortuna Jambi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk menyelidiki Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi. Tujuan-tujuan spesifik dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui Bagaimana gambaran Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi dan Kompensasi, pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen organisasi PT Duren Mandiri Fortuna Jambi.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna Jambi.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di PT Duren Mandiri Fortuna Jambi?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, terkhusus pada bidang Sumber Daya Manusia serta diharapkan juga dapat menjadi rujukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan dalam kaitannya dengan Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan terkait program-program yang diterapkan pada perusahaan serta agar tercapainya komitmen organisasi dan kompensasi yang maksimal sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

