

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan faktor penting bagi suatu kantor guna menjaga kelangsungan hidup kantor dan untuk dapat menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat. Karyawan sebagai sumber daya kantor merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan kantor pemerintah. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, sehingga dari sikap karyawan inilah akan menentukan kinerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.(Abdurrahmat, 2006:129)

Kompensasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Dessler, *Compensation is one of the basic reasons for employees to seek employment. Employees are compensated for their services and efforts they exert in their work.* Oleh karena itu, setiap individu akan bekerja secara sungguh-sungguh agar mendapat kompensasi yang diharapkan dan berbanding lurus dengan kebutuhan hidupnya dan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya.(Dessler, 2005:390)

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja. Pengaruh kompensasi yang layak di perguruan akan menarik orang-orang yang berkualitas bergabung, mempertahankan karyawan yang berkualitas serta memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Sistem pemberian kompensasi langsung maupun tidak langsung atau kompensasi pelengkap yang sesuai dan tepat dapat menjamin kesejahteraan karyawan serta menjadi pendorong untuk meningkatkan hasil kerja yang baik.

Kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.(Kadarisman, 2012:1) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada kantor pemerintah. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jenis kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu pembayaran pokok, pembayaran prestasi, pembayaran intensif dan pembayaran tertangguh. Kompensasi Nonfinansial terdiri dari karier dan lingkungan kerja (Rivai, 2009:741).

Kompensasi adalah bentuk pembayaran baik itu secara langsung ataupun tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerjanya semakin meningkat/tinggi.(Ashyari, 2021:15)

Islam juga memandang kompensasi (upah) merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha. Dalam konteks pekerjaan, manusia yang memperkerjakan orang untuk menunjang perusahaan atau usahanya tentunya harus memberikan upah serta hak pada para pekerjanya. Rasulullah saw, bersabda dalam hadis sebagai berikut. Dari Abdullah bin Umar, ia berkata, Rasulullah saw. bersabda,

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ

عَرْفُهُ. رواه ابن ماجه

*“Bayarlah upah pekerja sebelum keringatnya mengering.”* (HR. Ibnu Majah)

Hadis tersebut menunjukkan bahwa Rasulullah saw. mengajarkan kepada umat Islam untuk memanusiakan manusia. Memberikan hak kepada para pekerja yang telah menunaikan kewajibannya sebelum kering keringatnya. Dengan demikian, para pekerja itu merasa dihargai usahanya dan semakin tambah semangat untuk bekerja.

Mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh anggota terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi, anggota sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar

keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi. (Steers, 1980:135)

Pernyataan ini memberikan pengertian bahwa "komitmen organisasi karyawan merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit". Komitmen organisasional tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. (Gibson dkk., 1996:150)

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Maksudnya di sini adalah kinerja merupakan hasil kerja seseorang ketika ia melakukan suatu pekerjaan. Wirawan juga menambahkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Jika kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka perilakunya akan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga tempat pegawai bekerja. (Hasibuan & Silvya, 2019:134-147)

Sementara itu kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Fath/48: 29:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْئَهُ فَازْرَعَهُ فَاسْتَغْطَا فَاستَوَى عَلَى سَوْقِهِ يُعْجِبُ الزَّرَّاعَ لِيغْنَظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا ٢٩

Artinya: *Nabi Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengannya bersikap keras terhadap orang-orang kafir (yang bersikap memusuhi), tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud (bercahaya). Itu adalah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu makin kuat, lalu menjadi besar dan tumbuh di atas batangnya. Tanaman itu menyenangkan hati orang yang menanamnya. (Keadaan mereka diumpamakan seperti itu) karena Allah hendak membuat marah orang-orang kafir. Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.*

Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridaan Allah Swt dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang maka akan tercipta kinerja yang baik (Hakim, 2006:23).

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan ketika penulis melaksanakan magang pada bulan Juni tahun 2022, terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin. Permasalahan tersebut antara lain adanya kinerja yang kurang baik seperti keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran karyawan yang tinggi, dan kemampuan bekerja sama yang masih rendah sehingga menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja.

Kantor pemerintah sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku agar tercipta disiplin kerja yang baik dan tinggi. Di samping itu motivasi dan komitmen organisasi yang maksimal sudah diberikan oleh pimpinan kepada karyawan agar karyawan mendapatkan kepuasan kerja sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja mereka. Motivasi terhadap karyawan tersebut dilakukan antara lain dengan memberikan bonus/insentif bagi karyawan yang dapat menunjukkan kinerja yang baik, pada saat-saat tertentu kantor pemerintah mengadakan kegiatan wisata bersama untuk menjalin keakraban antarkaryawan dan dengan atasan, pimpinan melakukan pengawasan ketika karyawan sedang menjalankan pekerjaannya, dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan sendiri terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

Seharusnya sesuai dengan teori yang ada apabila karyawan telah mendapatkan motivasi yang maksimal dan komitmen organisasi dari kantor pemerintah akan menghasilkan kinerja yang baik. Tapi dalam hal ini terdapat gap (ketidak sesuaian antara teori dan fakta lapangan) untuk itu perlu diteliti secara empiris. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kota Banjarmasin”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini:

1. Apakah variabel kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin?
2. Apakah variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin?
3. Apakah variabel kompensasi finansial dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.
2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.
3. Pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

## **D. Kegunaan Penelitian**

### **1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini akan bermanfaat untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam menemukan konsep mengenai pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja dan menerapkannya dalam

menganalisis potensi pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi pada karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

## **2. Kegunaan Praktis**

- a. Bagi kantor pemerintah, sebagai masukan bagi karyawan dan pimpinan pada BPKPAD Kota Banjarmasin dan memberikan perhatian yang mendalam dalam merumuskan konsep pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari obyek yang diteliti.
- c. Bagi kalangan akademis dan pembaca dapat menambah khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **E. Definisi Operasional**

1. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan atau kantor pemerintah tempat bekerja.
2. Kompensasi finansial adalah suatu yang didapat oleh seorang karyawan ketika waktu telah tiba atau waktu yang sudah ditentukan.



3. Komitmen organisasi adalah keadaan seorang karyawan dalam memihak organisasi, serta tujuan dan keinginan yang sama dalam mempertahankan dan mengembangkan organisasi atau kantor pemerintah tersebut.

#### **F. Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Yang pertama yaitu hasil penelitian Endah Noerhayati pada tahun 2011 yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tirta Makmur Ungaran*. Penelitian tersebut dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi di Universitas Negeri Semarang. Peneliti tersebut menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 30,8%. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 25,2%. Motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 73,5%. Pada penelitian ini, penulis juga meneliti variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Namun penelitian ini tidak memuat variabel motivasi, tetapi menggunakan variabel kompensasi finansial.

Selain itu, Asmayana pada tahun 2018 melakukan penelitian yang berjudul *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Penelitian tersebut dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi di Universitas Muhammadiyah Makassar. Peneliti tersebut menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Pada penelitian ini, penulis juga

meneliti variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini juga menambahkan variabel komitmen organisasi.

Sejalan dengan penelitian-penelitian di atas, juga terdapat penelitian yang berjudul *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan dan Kinerja* yang dilaksanakan oleh Yudi Supiyanto pada tahun 2015. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyusunan tesis di Universitas PGRI Ronggolawe Tuban. Penulis menyimpulkan bahwa Kompensasi, kompetensi & komitmen organisasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; namun secara parsial kompetensi & kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, penulis juga meneliti variabel kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak memuat variabel kompetensi.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Hasil penelitian ini disusun dalam lima bab:

Bab I pendahuluan, dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah dan penegasan judul yang menggambarkan awal mula permasalahan dari yang umum sampai ke khusus yang berkenaan dengan objek penelitian. Pada bab ini ditegaskan juga rumusan masalah yang merupakan dasar dari penelitian atau menjadi acuan dalam pelaksanaan penelitian ini. Di samping itu ditegaskan pada tujuan penelitian dan kegunaan yaitu, manfaat dari penelitian itu sendiri apabila sudah menjadi sebuah tulisan maka akan berguna bagi baik secara teoritis maupun

praktis. Definisi operasional, dirumuskan untuk membatasi istilah dalam judul penelitian yang bermakna luas atau umum. Penelitian terdahulu, yakni untuk menyajikan sebagian informasi adanya penelitian dari aspek lain yang mempunyai perbedaan dalam penelitian yang penulis lakukan.

Bab II landasan teori, dalam bab ini dijabarkan teori-teori pendukung yang relevan dan dijadikan sebagai dasar atas permasalahan yang berhubungan dengan objek penelitian. Teori-teori tersebut bersumber dari buku atau literatur, jurnal, dan penelitian-penelitian sebelumnya. Di dalam bab II ini dibahas tentang Kompensasi Finansial, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

Bab III metode penelitian, bab ini berisi tentang metode penelitian, meliputi jenis dan pendekatan, lokasi penelitian, subjek dan objek, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab VI analisis data dan laporan penelitian, bab ini berisi tentang hasil penelitian. Selanjutnya membahas tentang analisis data dan hasil analisis serta pembahasan yang disesuaikan dengan metode penelitian pada bab tiga serta jawaban dari pertanyaan yang telah disebutkan dalam rumusan masalah.

Bab V penutup, bab ini merupakan bagian penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah yang diteliti, sedangkan saran bersifat masukan untuk pihak-pihak terkait.

## H. Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

Hipotesis adalah dugaan sementara yang di dalamnya mengandung sebuah kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan hipotesis tersebut akan diterima jika ternyata fakta-fakta dibenarkan. Oleh karena itu penulis akan mengajukan hipotesis berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Secara Parsial

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

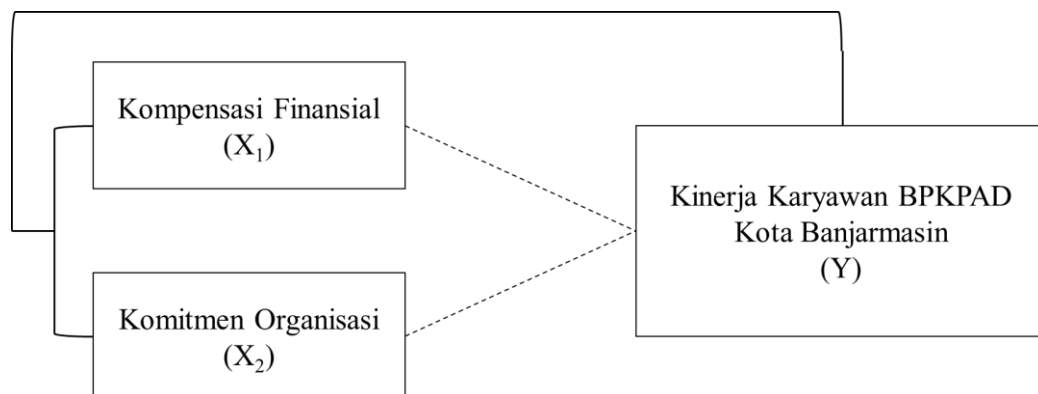
$H_a$  = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

### 2. Secara Simultan

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPKPAD Kota Banjarmasin.

Adapun kerangka teori dalam penelitian ini digambarkan dalam bagan berikut.



**Gambar I Kerangka Pemikiran**

Keterangan:

- > : Pengaruh secara parsial Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
- > : Pengaruh secara simultan Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan