

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Di dalam dunia bisnis perusahaan/istansi, karyawan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan/istansi. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelolah sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Selain itu, dalam perkembangan perusahaan/istansi dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan/istansi tidak lepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada pegawai untuk menunjukkan kinerja dengan baik.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan/instansi sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan/istansi itu sendiri dan berkaitan dengan pegawai. Karena kinerja yang baik selalu dikaitkan dengan faktor pendukungnya yaitu kompensasi serta budaya organisasi dimana kedua hal tersebut mampu memicu komitmen organisasi pada tiap karyawan. Masalah

kinerja pegawai ini harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja pegawai erat kaitannya dengan prestasi perusahaan/instansi.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya (**Samsuni, 2017**). Bagi pengusaha kompensasi merupakan biaya produksi. Untuk mendapatkan keuntungan yang optimal, penggunaan biaya harus dilakukan secara efisien. Dari sisi karyawan, kompensasi dipandang sebagai hak dan merupakan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya (**Sutrisno, 2015**).

Kompensasi sendiri terbagi dalam 2 kategori adalah *financial* dan *non financial*. Kompensasi diharapkan dapat menjadi suatu motivasi atau dorongan bagi karyawan untuk mencapai suatu standar kerja yang memberikan suatu prestasi ataupun mendapatkan suatu *reward* dan bonus dalam perusahaan. Perusahaan harus memberikan suatu kompensasi yang sesuai terhadap karyawan dengan suatu peraturan atau standar yang telah ditentukan (**Wibowo & Sukirno, 2016**).

Penelitian (**Putra & Rahyuda, 2016**) membuktikan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan (**Pradita, 2017**)

membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan **(Wardani & Jacub, 2018)** membuktikan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain kompensasi, salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut **(Nasution, 2017)**, karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung pada organisasi perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja kerja yang baik pada karyawan tersebut.

Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula **(Nurkasih et al., 2016)**. komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Setiap perusahaan memerlukan SDM yang memiliki semangat bersaing yang kuat, produktif, dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut **(Sutrisno et al., 2016)**.

Sebagai Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang haruslah memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat pendengar, melalui layanan berita dan informasi yang sesuai dengan kaidah kaidah jurnalistik seperti menginformasikan berita berita aktual dan memiliki nilai berita atau *news value* yang berkualitas dan bukannya berita basi atau informasi yang sudah kadaluarsa. Selain itu organisasi didalamnya pun didorong untuk tidak hanya melakukan kewajiban-kewajiban formalnya saja (perilaku *in-role*), tetapi juga dibangun melalui kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk berkontribusi lebih dan berperilaku positif di luar kewajiban di dalam organisasi (perilaku *extra-role*).

Oleh karenanya Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang mempunyai tanggung jawab yang besar sekali dan tak terkecuali tanggung jawab itu dirasakan oleh karyawan/pegawai yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dirasa belum optimal dan masih rendah. Pernyataan ini didukung berdasarkan Tabel.

Tabel 1.1

Data Survey Pada RRI Padang Tahun 2019

Kategori	Indikasi	Jumlah	Presentase
Tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki ide yang kreatif dan inovatif. 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang ditentukan. 3. Menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu 	31	34%
Sedang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ide yang dimiliki kurang kreatif. 2. Kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang ditentukan. 3. Kurang dapat menyelesaikan tugas secara efisien 	34	37%

	dan tepat waktu.		
Rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak memiliki ide yang kreatif dan inovatif. 2. Tidak dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang ditentukan 3. Tidak dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu. 	27	30%

Sumber : RRI Padang

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas karyawan RRI memiliki kinerja yang rendah sebanyak 27 orang (30%), karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 34 orang (37%), dan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi hanya 31 orang (34%). Gejala ini ditandai dengan minimnya jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target. Pemimpin juga merasa bahwa kualitas hasil kerja tidak semaksimal dulu. Para karyawan juga mulai kurang kerjasama untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan. Acara yang terkesan monoton kurang bisa meraih perhatian pendengar dikarenakan kurangnya inisiatif untuk melakukan berbagai ragam teknik acara.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang dengan memberi judul **“PENGARUH PERSEPSI KEADILAN KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada, yaitu antara lain:

1. Menurunnya kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang
2. Kompensasi yang tidak sesuai disinyalir dapat menurunkan hasil kinerja Karyawan
3. Kurang disiplinnya Karyawan karena masih terjadi beberapa keterlambatan
4. Adanya konflik kerja antara karyawan dengan karyawan lainnya sehingga mengganggu komitmen organisasi
5. Kurangnya tanggung jawab terhadap kinerja karyawan
6. Kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja sehingga melakukan beberapa kesalahan
7. Kurangnya kreativitas karyawan dalam menciptakan sesuatu yang menarik

1.3 Batasan Masalah

Penulis menyadari banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Namun untuk lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka penulis membatasi penelitian ini pada “Persepsi Keadilan Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang”.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang?
3. Bagaimana pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang?
5. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang?
6. Bagaimana pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang?
7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Persepsi Keadilan Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis mengenai hubungan antara persepsi keadilan kompensasi secara langsung terhadap kinerja dan komitmen, dan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja, maupun pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan

2. Bagi Lembaga

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.