BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi dimana yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan dimana tujuan tersebut mendasar untuk mendapatkan sebuah keuntungan. Dimana kinerja karyawan ini merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Anggota organisasi merupakan elemen penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut telah mampu mencapai tujuan yang di buat oleh organisasi itu sendiri. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga ditentukan dari SDM dan kontribusinya dalam menjalankan organisasi tersebut. Kontribusi akan maksimal jika setiap SDM memiliki engagement yang tinggi pada organisasi tersebut. Selain aspek komitmen organisasi dan employee enggagement aspek- aspek perwujudan loyalitas individu oleh Siswanto (Trianasari,2005) terhadap aspek lain yaitu taat pada peraturan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki,dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Menurut (Dosenpendidikan.co.id, 2014) Loyalitas dapat diartikan tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam pelaksanaan tugas. Loyalitas anggota terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melenggangkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Loyalitas anggota memegang peranan krusial dalam jalannya organisasi. Tata aturan yang sempurna, program kerja yang brilian, tanpa disertai dengan loyalitas para eksekutornya adalah hal yang sia-sia. Secara lebih riil, anggota tersebut

akan menaati segala bentuk tata tertib yang berlaku, mendukung program kerja dengan mengikutsertakan diri sebagai partisipan aktif. Bahkan menjadi pengurus/kreator ide-ide penting untuk membangun organisasi dari dalam.Loyalitas yang dimilki oleh setiap organisator juga berpengaruh pada kelanjutan suatu organisasi dalam melaju pada rel visi dan misi. Jika suatu organisasi sudah melenceng dari jalur visi dan misi yang ada, besar kemungkinan bahwa rasa loyalitas yang dimilki oleh para anggotanya telah kropos dan lapuk. Karena jika memang loyalitas benar-benar ada pada setiap anggota, tidak mungkin mereka akan membiarkan dan bahkan membawa organisasi tersebut ke arah yang menyimpang dari rel visi dan misi.

Menurut Oliver (dalam Taylor, Celuch, dan Goodwin,1999:218) loyalitas adalah sebagai komitmen yang tinggi untuk membeli kembali suatu produk atau jasa yang disukai di masa mendatang, disamping pengaruh situasi dan usaha pemasar dalam merubah perilaku. Dengan kata lain konsumen akan setia untuk melakukan pembelian ulang secara terusmenerus. Gramer dan Brown (dalam Utomo 2006:27) Loyalitas adalah derajat sejauh mana seorang konsumen menunjukkan perilaku pembelian berulang dari suatu penyedia jasa, memiliki suatu desposisi atau kecenderungan sikap positif terhadap penyedia jasa, dan hanya mempertimbangkan untuk menggunakan penyedia jasa ini pada saat muncul kebutuhan untuk memakai jasa ini. Dari definisi yang disampaikan Gramer dan Brown, konsumen yang loyal tidak hanya seorang pembeli yang melakukan pembelian berulang, tetapi juga mempertahankan sikap positif terhadap penyedia jasa.

Menurut Ardana dkk., (2011: 153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Menurut (Simamora, 2006) pada umumnya komponen kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung *(indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation)* terdiri dari bayaran *(pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial *(nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari

pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis di mana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan. Penelitian Dewi et al. (2013) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan juga pendapat dari Hidayat (2015) yang juga menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian oleh Buraidah etal. (2011) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ricky et al. (2016) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Arta (2017) Juga menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian Novi oktaviani (2018) menyatakan kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitiannya Donny Pamungkas (2020) Kompensasi finansial berpengaruh negative terhadaployalitas karyawan.

PT. RUM TIMUR RAYA merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perusahaan pertambangan minyak dan gas bumi Negara, karena PERTAMINA merupakan perusahaan BUMN yang sudah sangat maju maka dari itu memerlukan karyawan yang berkualitas dan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Namun, ada saja karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan dimana keloyalitasan karyawan tersebut terhadap perusahaan sangat minim atau kurang sekali. Ini menunjukan bahwa komitmen organisasional yang dibangun oleh karyawan sejak pertama bekerja di perusahaan tersebut tidak dijalankan. Banyaknya perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama membuat PT. RUM TIMUR RAYA harus meningkatkan kualitas karyawannya dengan baik agar perusahaan ini tidak kalah bersaing dengan perusahaan yang ada.

Dari fenomena diatas, saya termotivasi untuk meneliti masalah ini untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Inilah alas an saya untuk mengangkat masalah ini dengan judul : “Pengaruh Kompensasi Finansialterhadap Loyalitas Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. RumTimur Raya Kota Ternate”

1.2. Rumusan Masalah

Dari fenomena tersebut dapat diambil rumusan masalah yaitu :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan padaPT. Rum Timur Raya Kota Ternate
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen karyawan padaPT. Rum Timur Raya Kota Ternate
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi padaPT. Rum Timur Raya Kota Ternate
4. Apakah Kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variable mediasi PT. Rum Timur Raya Kota Ternate

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitianadalah

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Rum Timur Raya Kota Ternate.
2. Untuk mengatahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap komitmen karyawan pada PT. Rum Timur Raya Kota Ternate
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Rum Timur Raya Kota Ternate
4. Untuk mengetahui apakah Kompensasi finansial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variable mediasi PT. Rum Timur Raya Kota Ternate

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian diatas adalah :

1. Bagi peneliti Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti terutama yang berkaitan dengan permasalahan pengaruh kepuasan kerja

dan komitmen organisasi terhadap loyalitas.

2. Bagi Peneliti Lain Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi mahasiswa lain yang memiliki minat dalam melakukan penelitian yang sejenis.