

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi memiliki peran yang sangat penting, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit diprediksi, faktor-faktor tersebut tentunya akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia itu sendiri dan berpengaruh pada kinerja dari setiap individu karyawan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Meningkatnya kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat dan seiring bertambahnya jumlah perusahaan di dunia sehingga menjadikan sebuah perusahaan harus lebih mengembangkan perusahaannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, maka dari itu perusahaan memerlukan kinerja karyawan. Karyawan merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan. Kinerja karyawan yaitu sesuatu yang dihasilkan oleh pegawai yang berbentuk kuantitas dan kualitas.

Menurut Zuriana dan Andika (2019) kinerja karyawan pada perusahaan merupakan sebuah fondasi perusahaan yang harus dibangun, dijaga, dan ditingkatkan. Agar memberikan dampak yang baik bagi perusahaan berupa kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang tinggi mempunyai arti yaitu peningkatan efisiensi, efektifitas, maupun kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan.

Dalam organisasi, kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas yang diberikan dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Kinerja yang berkualitas dapat dibentuk dengan kesadaran setiap pemimpin untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan menerapkan budaya yang sesuai dengan lingkungan perusahaan. Maka dari itu budaya organisasi, pemberian motivasi dan kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya telah menjadi bagian penting untuk dipahami sebagian besar perusahaan, karena seringkali permasalahan budaya ini berpengaruh dalam setiap pengambilan keputusan. Setiap organisasi memiliki budaya, budaya organisasi dibentuk oleh kepercayaan yang diyakini dan diterima mengenai cara organisasi tersebut beroperasi. Budaya yang telah diterima dan diakui di dalam organisasi akan membuat anggotanya menjadi lebih mudah untuk diorganisasikan dan dikendalikan.

Budaya dipandang sebagai ciri unik yang memberi nilai pada organisasi. Dengan budaya organisasi, sebuah perusahaan atau lembaga akan mempunyai identitas yang membedakannya dengan perusahaan atau lembaga lain, Sama halnya dengan individu yang memiliki sifat atau karakter tertentu.

Menurut Schein (1922) budaya adalah serangkaian asumsi dan keyakinan dasar dari para anggota organisasi. Asumsi dan keyakinan dasar tersebut menyangkut pandangan kelompok mengenai dunia dan keburukannya di dunia tersebut, sifat waktu dan cakupan, serta sifat dan hubungan manusia.

Pada dasarnya, budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, sikap dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antar sesama anggota organisasi. Budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk menggiring anggota ke arah pencapaian tujuan

organisasi dan berpengaruh terhadap individu dan kinerjanya, bahkan terhadap lingkungan kerja. Kemudian pada tataran implementasi, budaya organisasi akan diwujudkan dalam bentuk perilaku individu masing-masing anggota organisasi dalam pembelajaran mengatasi persoalan yang dihadapi.

Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*Values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Berdasarkan definisi di atas, budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai persepsi yang terbentuk dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana anggota organisasi tersebut dalam memberikan reaksi terhadap lingkungan disekitarnya. Budaya organisasi akan memberikan identitas pada organisasi dan dapat membangun komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut Robbins (2002) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat

Upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu, dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dalam sebuah organisasi, motivasi memiliki peranan yang sangat penting. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan.

Kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial atau biasa disebut financial reward yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan. Bentuk kompensasi yang berupa finansial ini diberikan karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Benefit untuk karyawan ini bisa langsung diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2018) kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Nurcahyo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.

Menurut Husein Umar (2002) berpendapat bahwa pengertian kompensasi merupakan berbagai hal yang diterima seorang pegawai, baik berupa gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, dan sebagainya yang kemudian langsung dibayarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan sumber uraian yang dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui peran budaya organisasi, motivasi dan kompensasi. Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kebanyakan penelitian hanya berfokus pada aspek tersebut, namun banyak juga penelitian lain yang menemukan adanya pengaruh negatif atau rendah yang berpengaruh

signifikan yang berarti aspek tersebut kurang maksimal dalam perusahaan namun masih mempengaruhinya.

PT. Tempo scan logistic merupakan unit usaha dari PT Tempo Scan Tbk yang memegang peranan penting dalam mendistribusikan produk-produk tempo scan, yang memerlukan keterkaitan sangat erat dalam rencana jangka panjang dengan divisi manufaktur dan marketing, sekaligus juga dalam mendistribusikan produk- produk principal external mempertimbangkan tataran distribusi dan logistic di Indonesia yang kompleks. Produk-produk yang didistribusikan meliputi produk kesehatan konsumen, farmasi, produk konsumen dan kosmetik.

Tabel 1. 1
Kinerja Karyawan PT. Tempo Scan Pacific Jakarta Periode 2019-2021

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun			
			2018	2019	2020	2021
1	Kuantitas	100%	95%	92%	88%	86%
2	Kualitas	100%	88%	88%	86%	83%
3	Ketepatan Waktu	100%	92%	89%	88%	85%
4	Kehadiran	100%	85%	84%	82%	80%
5	Kemampuan Bekerjasama	100%	89%	86%	85%	83%

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan dari Tabel 1.1 maka dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi penurunan. Secara umum kinerja karyawan di PT. Tempo Logistic belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja karyawan sebesar 100%.

Pada umumnya kinerja karyawan suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan tetapi juga dapat mengalami penurunan. Oleh karena itu, penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompensasi pada PT. Tempo Logistic.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang berada di latar belakang masalah maka permasalahan yang penulis akan kemukakan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Logistic?
2. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Logistic?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Logistic?

C. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Logistic.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Logistic.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Logistic.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi serta bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi PT. Tempo Logistic untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan budaya organisasi, motivasi dan kompensasi.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menambah wawasan dan pemahaman bagi peneliti melalui budaya organisasi, motivasi dan kompensasi serta mengimplementasikan teori yang didapat selama diperkuliahan untuk dunia kerja.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi dan informasi yang baik dalam keputusan, khususnya dalam Pelatihan, Kompensasi, dan Motivasi kerja yang menjadi acuan terkait dengan topik yang sama

