BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi terus mengalami pertumbuhan yang cukup pesat. Dimana pertumbuhan yang semakin cepat ini memberikan reaksi besar kepada suatu organisasi dalam menanggapi atau merespon hal tersebut. untuk menghadapi permasalahan ini, tentunya organisasi harus mampu mengimplementasikan beberapa strategi yang tepat untuk dapat mencapai tujuannya dan mampu bersaing secara kompetitif di tengah-tengah ketatnya persaingan. Oleh karena itu, sumber daya yang ada perlu dikelola dengan baik, salah satu sumber daya tersebut yaitu manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai peran penting sebagai penggerak utama jalannya aktivitas organisasi terutama dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebagai subyek Pelaksana aktivitas dan regulasi operasional dalam organisasi sumber daya manusia memiliki peran dalam membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja merupakan suatu hal yang dominan memberikan pengaruh kepada organisasi. Pembaruan kinerja dari sisi individu maupun kelompok menjadi hal utama atau titik permasalahan yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja organisasi (Rafiq, 2019). Dalam arti, kinerja berhubungan dengan pencapaian mutu dan nilai seorang karyawan pada saat mengerjakan tugas-tugasnya. Namun untuk memperoleh kinerja yang optimal perlunya tinjauan dari organisasi itu sendiri untuk mengetahui apa saja variabel atau indikator yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan atau sumber daya manusia organisasi.

Beberapa variabel yang dianggap memiliki pengaruh paling besar kepada kinerja karyawan, perlu diperhatikan guna karyawan dapat termotivasi atau terdorong untuk dapat bekerja secara optimal yang kemudian berimbas pada tercapainya tujuan organisasi. penerapan budaya organisasi mempunyai peran yang efektif dalam suatu organisasi. dimana budaya ini menjadi parameter dalam melihat keberhasilan organisasi. pemahaman secara ekstensif mengenai budaya organisasi ini berkaitan dengan anggapan dasar atau acuan yang ditelaah suatu kelompok yang diterapkan sebagai alat untuk mendapatkan solusi dengan menggabungkan atau dilihat dari faktor eksternal dan internal dan di implementasikan kepada anggota-anggota organisasi. Sedangkan, menurut Miller dalam Deddy Mulyadi (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan ukuran dan antusiasme yang menjadi hal

dasar untuk mengatur maupun mengorganisasikan. Ukuran atau poin tersebut adalah anutan yang digenggam erat, bahkan sulit untuk diungkapkan. Maka dari itu, ukuran dan antusiasme ini menjadi dasar dari karakter organisasi dalam menanggapi tantangan. Dengan penerapan budaya organisasi karyawan akan mengetahui bagaimana bertindak, berpikir dan bepersepsi akan permasalahan yang sedang dihadapi. Dari sinilah akan terciptanya suatu komitmen tinggi dalam organisasi, yang artinya produktifitas karyawan akan meningkat karena tumbuhnya rasa kepercayaan tinggi serta memotivasi karyawan untuk unggul dalam persaingan, menciptakan pelanggan yang loyal dan memperkuat organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robin Petrus Simanjuntak, Handoyo DW & Widiartanto (2016) dalam "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang" dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran penting dalam memberikan pengaruh positif dan signifikan pada hasil kinerja karyawan.

Penerapan budaya organisasi yang tepat akan menciptakan suatu perilaku atau kebiasaan kepada sumber daya manusia organisasi. Karena terdapat unsur kebijakan organisasi dalam mengatur sumber daya manusianya, tentunya ini berkaitan dengan kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja diasumsikan sebagai perilaku yang sesuai dengan kebijakan dan tata cara kerja organisasi, karyawan yang disiplin cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, tentunya dalam mencapai tujuan organisasi akan lebih cepat. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena disiplin kerja menjadi kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya serta menaati segala peraturan yang berlaku, karena peraturan itu sendiri yang dapat mengarahkan karyawan dan menciptakan tatanan kerja yang baik didalam organisasi. Sumadhinata (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang dipergunakan oleh manajer dalam berinteraksi dengan bawahannya, dimana tujuannya komunikasi ini untuk dapat mendorong karyawan untuk dapat mengubah sikap atau perilaku serta meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati seluruh aturan maupun norma yang ada didalam perusahaan. Dimana hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nafrian Kharismadi, Yuni Rosdiana & Rini Lestari (2019) yaitu mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtawening PDAM Kota Bandung" hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan ditinjau dari beberapa faktor-faktornya.

Kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan mengarahkan karyawan tersebut untuk memperoleh kinerja yang tinggi. Tingginya kinerja memberikan hasil positif kepada organisasi dan karyawan itu sendiri, seperti perkembangan dan keberhasilan organisasi serta kualitas sumber daya manusianya. Dari pencapaian target karyawan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan tentu perlu apresiasi dari organisasi. Salah satunya yaitu pemberian kompensasi, Kompensasi merupakan penghasilan secara keseluruhan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang karyawan terima, dimana ini merupakan bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan yang sudah berkontribusi dalam mencapai target. Sistem kompensasi tentunya harus tepat dan konsisten karena ini akan berpengaruh kepada kesejahteraan karyawan, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja optimal (Hasibuan, 2017). Pengujian pada variabel ini dilatarbelakangi oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angga Pratama (2020) yaitu tentang "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat" dari hasil penelitiannya memberikan penjelasan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi akan mendorong karyawan untuk lebih gigih lagi dalam bekerja. Selain itu, kompensasi memberikan suatu kesan tersendiri bagi karyawan, dimana mereka akan merasa perusahaan memikirkan kesejateraan karyawan dan menghargai kerja kerasnya.

PT Pallem Grup Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak diberbagai bidang seperti penyedia alat-alat kesehatan, properti, ragam hiburan dan penyedia layanan ferry. Sebagai perusahaan jasa dan produk yang memberikan penawaran penyewaan transportasi laut dan udara , produk kecantikan, serta restaurant untuk kelas atas. tentunya setiap pelayanan dan produk-produk yang ditawarkan harus memiliki kualitas terbaik. Baik dari segi keamanan, kenyamanan dan pengalaman yang didapatkan oleh konsumen. Dimana PT Pallem Grup Indonesia selalu melakukan evaluasi dan berevolusi menuju kearah yang lebih baik dengan tetap mengedapankan komitmen perusahaan untuk memberikan produk dan layanan berkualitas tinggi agar mampu berkontribusi kepada publik. Perkembangan usaha dibidang yang sama menjadi tantangan tersendiri bagi PT Pallem Grup Indonesia, karena banyaknya bisnis dari berbagai macam perusahaan nasional hingga internasional yang menawarkan *luxury products and services.* Untuk dapat memenangkan atau bertahan dipasaran, tentunya perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu permasalahan internalnya. Seperti sumber daya manusia yang ada, perlu dikelola dan diarahkan dengan baik.

Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan PT Pallem Grup Indonesia yang ditinjau dari beberapa aspek. Periode penilaian dari tahun 2019-2021, dengan standar target pencapaian sebesar 90%.

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT Pallem Grup Indonesia Periode 2019-2021

No.	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	100%	90%	80%	85%

Tabel 1.1 Lanjutan

2	Mampu bekerjasam tim dengan baik.	100%	91%	80%	87%
3	Mempunyai tanggungjawab akan tugas-tugasnya.	100%	91%	85%	89%
4	Kehadiran karyawan dalam bekerja.	100%	92%	81%	88%
5	Mempunyai kemampuan untuk menilai diri sendiri dan mengembangkannya.	100%	91%	84%	89%

Sumber: PT Pallem Grup Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Pallem Grup Indonesia pada tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi. Jika dilihat per periodenya, persentase tahun 2019 tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Sedangkan, tahun 2020 persentase dari setiap aspek penilaian tidak stabil atau kurang dari standar perusahaan. Akibat dari pandemi covid-19 yang membuat segala aktivitas operasional perusahaan mengalami keterbatasan. Hal ini yang membuat kinerja karyawan mengalami penurunan, namun semua permasalahan tersebut kembali mengalami peningkatan pada tahun 2021 setelah pandemi covid-19 mulai mereda, dapat dilihat pada data periode 2021 kenaikan persentase meningkat sebesar 5%-7%. Namun tetap, secara general kinerja karyawan masih dikatakan belum optimal.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan kajian. Sehingga, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pallem Grup Indonesia Jakarta Pusat".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat ditarik suatu rumusan masalah penelitian yang muncul yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pallem Grup Indonesia ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pallem Grup Indonesia ?
3. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pallem Grup Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pallem Grup Indonesia.
2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pallem Grup Indonesia.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pallem Grup Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Dengan penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan suatu masukan dan informasi penting bagi PT. Pallem Grup Indonesia dalam melakukan pengendalian dan mengembangkan sumber daya manusia perusahaan.
2. Bagi Pihak Akamedis

Dengan penelitian ini, peneliti berharap dapat menjadi suatu bahan pembelajaran dan masukan bagi pihak akademis dalam melakukan perbaikan pada penerapannya. Terutama pada bidang manajemen yang berhubungan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

   Dengan penelitian ini, peneliti berharap dapat menjadi suatu sumber atau bahan referensi dalam mengembangkan gagasan pada penelitian selanjutnya. Yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan

UNIVERSITAS NASIONAL