

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, keberadaan sumber daya manusia mempunyai peranan sebagai salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya suatu kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah modal yang paling dasar dalam proses pembangunan suatu perusahaan, maka dari itu kualitas sumber daya manusia harus senantiasa diperhatikan dan diberi pengarahan sebagai usaha meningkatkan kinerja yang optimal agar tercapainya tujuan yang dimiliki dan ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan/organisasi (antara lain seperti modal, material, metode kerja, dan lain sebagainya) bagi efektifitas berjalannya kegiatan untuk mencapai tujuannya. Manusia adalah aset paling penting dalam organisasi, sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara adil dan manusiawi. Sumber daya manusia bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja (fisik), tetapi keterampilan karyawan seperti, bakat, kemampuan, ide, produktivitas dan kinerja.

Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Semakin banyak karyawan yang berkualitas, maka semakin tinggi produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan perusahaan dapat semakin bertahan dalam persaingan global. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi, serta faktor-faktor lainnya. Hal ini menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan tidak selamanya stabil, karena pada suatu waktu tertentu bisa terjadi peningkatan yang berefek pada hasil yang optimal, sedangkan yang terburuk adalah ketika karyawan mengalami penurunan dan berakibat fatal yang akan menurunkan kredibilitas. Perusahaan diharuskan memiliki cara untuk

menghindari terjadinya penurunan kinerja dan beberapa cara untuk mencegah serta menaggulangi masalah penurunan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil akhir dari sebuah akitivitas. Entah aktivitas tersebut adalah berjam-jam latihan intensif sebelum melakukan kewajiban seefisien dan seefektif mungkin. Kinerja adalah apa yang harus dihasilkan dari aktivitas tersebut (Robbins dan Coulter, 2010). Pada dasarnya pimpinan perusahaan mengarahkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan berhasil memanajemen karyawan dengan baik. Di sisi lain, jika karyawan berkinerja buruk, berarti perusahaan tersebut dapat dikatakan gagal dalam memanajemen karyawannya.

Setiap organisasi memiliki budaya sendiri-sendiri dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang mencerminkan nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi (Ernawan, 2016). Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filosofi, dan kebiasaan organisasi yang disosialisasikan dan ditanamkan pada anggota baru, serta diterapkan pada aktivitas organisasi, sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam menciptakan produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Sulastri et al., 2017).

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai fondasi bagi suatu organisasi untuk dapat terus berdiri dan bertahan sebagaimana layaknya sebuah bangunan, maka fondasi yang kuat dan sesuai dengan lingkungan tempatnya berdiri, akan dapat bertahan dalam dalam waktu yang lama. Begitu juga dengan dengan nilai-nilai budaya yang kuat dan diterima di lingkungannya, maka organisasi berpeluang untuk dapat terus berdiri dan berproduksi, (Ernawan, 2011:75-76).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dodi Prasada (2020) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PT Mandiri Konstruksi Tangerang Selatan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai

faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut (Edy S, 2009:146).

Upaya yang dapat dilakukan adalah pemberian motivasi, dalam hal ini pemimpin berperan sebagai motivator kepada karyawan, dan ini menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin ataupun manajer dalam perusahaan. Para karyawan harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan untuk dapat memacu motivasi kerja mereka dan meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja, (Pragiwani et al., 2021).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Sudarso (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multi Bintang Indonesia.

Kompensasi merupakan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja ialah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode tetap. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan, (Kadarisman, 2012:7).

Pemberian kompensasi yang tepat sasaran akan memberikan kebanggaan tersendiri bagi seorang karyawan, karena usaha mereka selama ini mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi seorang karyawan, dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, di mana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kesejahteraan karyawannya. Apabila perusahaan mengabaikan kompensasi karyawan, maka hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan, apabila kinerja karyawan turun tentu akan berdampak pada perkembangan perusahaan (Aditya & Eddy, 2021).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Trisna & Eddy Guridno (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan.

PT Hanken Indonesia yang berdomisili di Kawasan Industri MM2100 Cikarang Barat, Bekasi, merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam Sheet Metal Fabrication (Perusahaan Pabrikasi/Manufaktur dengan bahan dasar baja) yang memproduksi komponen alat-alat berat (traktor). Adapun besar ruang gerak PT Hanken Indonesia yang mengekspor produknya ke beberapa negara besar seperti Amerika, China, Eropa, Jerman, Jepang, Thailand, dan selebihnya untuk produk lokal.

Tidak tercapainya kinerja menunjukkan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut baik dari internal atau bahkan dari eksternal. Dan apabila perusahaan ingin memperbaiki capaian kinerja periode selanjutnya maka organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keadaan tersebut.

Berikut adalah data absensi karyawan pada PT Hanken Indonesia. Data tersebut menjadi proksi yang digunakan untuk melihat adanya masalah kinerja karyawan PT Hanken Indonesia.

**Tabel 1.1 Target pencapaian kinerja karyawan PT Hanken Indonesia**

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Kuantitas	100%	90%	80%	89%
2.	Kualitas	100%	95%	90%	85%
3.	Ketepatan Waktu	100%	80%	82%	78%
4.	Kehadiran	100%	90%	80%	77%
Jumlah			89%	83%	82%

Sumber : HR Departement PT Hanken Indonesia

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sejak tahun 2019–2021 terjadi penurunan persentase kinerja karyawan dan belum tercapai target kinerja 100% diakibatkan karena adanya pandemic covid-19 pada tahun 2020-2021 yang menjadikan penurunan cukup signifikan, oleh karena itu realisasi kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT Hanken Indonesia. Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil-hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis akan melakukan penelitian pada PT Hanken Indonesia untuk menulis skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hanken Indonesia”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hanken Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hanken Indonesia?
3. Apakah kompensasi finansial berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Hanken Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian & Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari pembuatan tugas akhir ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Hanken Indonesia
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hanken Indonesia
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Hanken Indonesia

## 2. Kegunaan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertujuan agar bisa memberikan kegunaan pada pihak yang membutuhkan seperti perusahaan, akademisi, dan masyarakat umum. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

### a. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi bahan informasi dan upaya untuk lebih mengembangkan budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja.

### b. Bagi Pembaca

- 1) Menambah informasi bermanfaat mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang sama.