

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Wahjono (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sementara itu menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Torang (2012) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia memiliki beragam gaya kerja dan cara kerja dalam memenuhi perannya dalam suatu organisasi. Menilai etos kerja mereka tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Budaya yang dibawa oleh setiap karyawan mempengaruhi sikap karyawan tersebut. Sikap di tempat kerja mencakup evaluasi positif atau negatif dari orang-orang mengenai lingkungan kerja. Budaya organisasi berhubungan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dimiliki seluruh bagian dari organisasi. Dasar untuk memantau perilaku karyawan, pemikiran, kerjasama, dan interaksi mereka dengan lingkungan ditentukan oleh faktor-faktor tersebut. Meningkatnya kinerja karyawan dan kontribusi pada keberhasilan organisasi ditentukan oleh organisasi yang baik.

Faktor lain yang diperlukan untuk menambah kinerja karyawan selain budaya organisasi adalah Kompensasi Finansial. Sunyoto (2012) menyatakan Kompensasi Finansial merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Hasibuan (2009) mengatakan bahwa Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam Kompensasi Finansial terdapat sistem insentif yang menghubungkan Kompensasi Finansial dengan kinerja. Berdasarkan pendapat Kompensasi Finansial dari beberapa ahli sebelumnya, Kompensasi Finansial merupakan suatu penghargaan kepada karyawan terhadap jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan agar para karyawan termotivasi dalam mencapai tujuan visi dan misi perusahaan.

Selain Kompensasi Finansial, komunikasi juga penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Pada komunikasi setiap pihak berusaha sedapat mungkin untuk dapat memperoleh kesamaan makna. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2013). Komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya

dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain (Muhammad, 2009).

Selain itu, dalam manajemen sumber daya manusia studi tentang sikap kerja berfokus pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Robbins, 2006). Sikap kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Kaswan (2015) bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang mempersepsikan dan menghayati pekerjaan yang sering berubah seiring waktu. Pemahaman terhadap sikap ini penting karena sikap membantu orang menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sikap adalah penentu perilaku, sikap dapat dilihat secara positif atau negatif terhadap hal-hal, orang, konsep, atau apa pun. Perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh organisasi, dan menjadikan organisasi membentuk kebiasaan yang dapat menjadi budaya dari waktu ke waktu. Perilaku organisasi merupakan ilmu yang berisi tentang penentu perilaku di dalam organisasi dan hubungan antar manusia berdasarkan perilaku dan sikap individu maupun organisasi

Berawal dari ide untuk memfasilitasi penyediaan kebutuhan pokok sehari-hari bagi konsumen, sebuah gerai bernama Indomaret didirikan pada tahun 1988. Dengan berkembangnya operasional toko, perusahaan tertarik untuk menyelidiki dan memahami lebih jauh kebutuhan dan perilaku konsumen yang berbeda saat berbelanja. Untuk mencapai tujuan tersebut, beberapa karyawan ditugaskan untuk mengamati dan meneliti kebiasaan belanja masyarakat. Intinya orang cenderung berbelanja di gerai terbaru karena banyaknya pilihan produk berkualitas, harga yang jelas dan kompetitif, serta suasana yang nyaman. Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pasar yang terus berubah, Indomaret terus menambah gerai di berbagai kawasan perumahan, perkantoran, komersial, wisata dan apartemen. Dalam hal ini, merupakan proses pembelajaran untuk mengoperasikan jaringan distribusi skala besar, dilengkapi dengan banyak pengalaman yang beragam dan kompleks.

Setelah menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengoperasikan jaringan ritel skala besar, perusahaan berkomitmen untuk menjadikan Indomaret sebagai aset nasional. Hal ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa segala pemikiran dan jalannya perusahaan sepenuhnya dijalankan oleh putra putri Indonesia. Sebagai aset nasional, Indomaret ingin berbagi dengan masyarakat Indonesia melalui bisnis waralaba dan juga bersaing dalam persaingan global. Dengan demikian, visi perusahaan kemudian dikembangkan untuk “menjadi aset nasional berupa jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global”. Konsep bisnis kemitraan Indomaret adalah yang pertama dan merupakan pelopor di bidang *minimarket* di Indonesia. Sambutan masyarakat ternyata sangat baik, terbukti dengan peningkatan jumlah Terwaralaba Indomaret dari waktu ke waktu.

Tabel 1 1
Penilaian Kinerja Karyawan Head Office PT. Indomarco Prismatama

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian kinerja		
			2019	2020	2021
1.	Budaya Organisasi	100%	75%	70%	72%
2.	Kompensasi Finansial	100%	73%	69%	71%
3.	Komunikasi	100%	82%	79%	75%
4.	Sikap Kerja	100%	70%	79%	75%
	Rata – rata	100%	75%	74%	73%

Sumber: Data diolah oleh HRD PT. Indomarco Prismatama Jakarta Utara

Dari data diatas menunjukkan bahwa bagian Head Office PT. Indomarco Prismatama Jakarta Utara mengalami penurunan kinerja karyawan, terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 75% dan 74%, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 73%. Bahwa kinerja karyawan belum mencapai target yang diinginkan. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja karyawan

serta mencari cara agar perusahaan dapat menggapai target yang sudah direncanakan.

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, Kompensasi Finansial, komunikasi, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Finansial, Komunikasi, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Head Office Jakarta Utara”**

B. Perumusan Masalah

Seperti yang sudah diungkapkan dalam latar belakang masalah, penelitian ini berencana melakukan penelitian pengaruh budaya organisasi, Kompensasi Finansial, komunikasi, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Head Office PT. Indomarco Prismatama Jakarta Utara?
2. Apakah Kompensasi Finansial kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Head Office PT. Indomarco Prismatama Jakarta Utara?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Head Office PT. Indomarco Prismatama Jakarta Utara?
4. Apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Head Office PT. Indomarco Prismatama Jakarta Utara?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Head office PT. Indomarco Prismatama Jakarta Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan Head office PT. Indomarco Prismatama Jakarta Utara

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan Head office PT. Indomarco Prismatama Jakarta Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan Head Office PT. Inomarco Prismatama Jakarta utara

5. Kegunaan Penelitian

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, Kompensasi Finansial kerja, komunikasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan bisa menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang mau melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh budaya kerja, Kompensasi Finansial kerja, komunikasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan

3. Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh budaya organisasi, Kompensasi Finansial kerja, komunikasi kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Head office PT. Indomarco Prismatama.