

BAB I

PENDAHULUAN

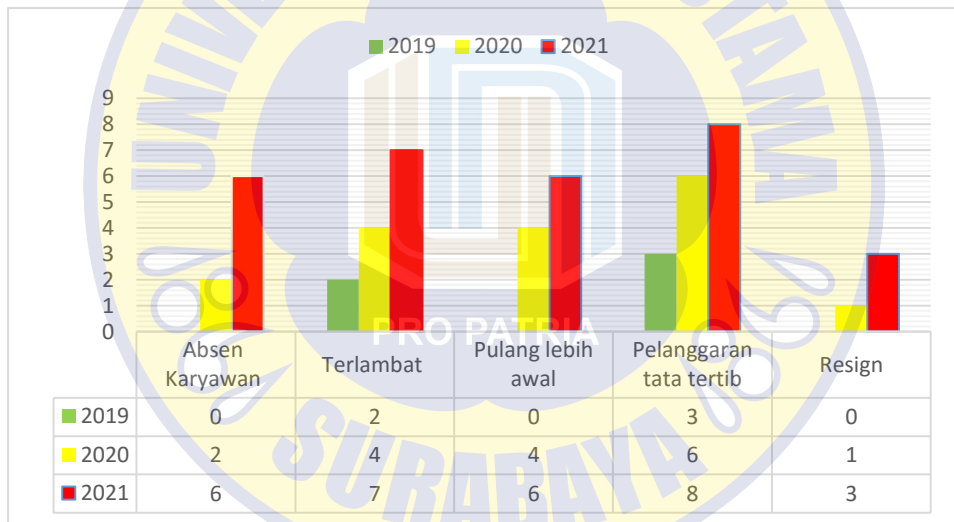
1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis yang sekarang ini dituntut untuk menciptakan sebuah kinerja karyawan yang tinggi untuk sebuah pengembangan. Suatu organisasi atau perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Untuk bisa mencapai tujuan tersebut setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya. Sumber daya adalah suatu sumber energi, tenaga, juga kekuatan yang dibutuhkan untuk menghasilkan sebuah daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut diantaranya terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan juga sumber daya teknologi.

Sesungguhnya sumber daya manusia masih menjadi tumpuan dan merupakan pelaku utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Setiap potensi yang dimiliki sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan harus bisa dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga tidak hanya mampu memberikan output yang optimal tetapi juga dapat mencapai goals perusahaan.

Untuk mendapatkan sebuah goals yang diinginkan oleh setiap perusahaan, maka kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin perusahaan banyak memiliki karyawan dengan etos kerja yang tinggi, maka secara keseluruhan produktivitas pada perusahaan akan mengalami peningkatan, sehingga perusahaan bisa bertahan dalam persaingan. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya perusahaan bisa menempuh beberapa cara diantaranya yaitu, pemberian kompensasi, menciptakan budaya organisasi yang baik, serta pemberian motivasi. Ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang karyawan dan berujung terhadap tercapainya target dari suatu perusahaan.

PT XYZ merupakan salah satu perusahaan retail besar yang cukup dikenal dikalangan masyarakat. Terdapat beberapa cabang yang tersebar di beberapa kota di Indonesia. Salah satu diantaranya yaitu di kota Surabaya. Berdasarkan catatan sejarah PT XYZ yang berada di kota Surabaya sudah berdiri sejak 2001 silam dan mampu bertahan hingga saat ini. Selain itu PT XYZ juga mengalami peningkatan penjualan disetiap tahunnya. Namun sejak adanya Pandemi yang terjadi saat ini penjualan mulai menurun dan pendapatan perusahaan terus berkurang. Setelah peneliti melakukan survey lapangan dan melakukan sesi wawancara dengan seorang manajer HR di perusahaan tersebut, terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada perusahaan penyebab turunnya kinerja yaitu hilangnya rasa semangat karyawan dalam bekerja karena mendapati penurunan kompensasi, sehingga beberapa pelanggaran kerap dilakukan oleh karyawan yang bisa dijadikan sebagai tolok ukur penurunan kinerja. berikut data yang saya sajikan didapat dari hasil wawancara.



Sumber : PT XYZ (Surabaya Jawa Timur), 2022

Gambar 1.1 Data Penurunan Kinerja

Permasalahan yang sedang terjadi pada perusahaan ini adalah penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian mengenai apa yang mereka terima dengan apa yang mereka kerjakan. Pada tiga tahun terakhir ini terlihat adanya sebuah peningkatan terhadap beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh beberapa karyawan yang bisa dijadikan sebagai bukti adanya penurunan kinerja.

Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima dalam bentuk fisik maupun nonfisik. Kompensasi juga merupakan segala imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan diberikannya kompensasi adalah untuk dijadikan sebuah rangsangan atau motivasi kepada tenaga kerja atau karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja, selain meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam produksi atau dalam pekerjaan. Akan tetapi jika kompensasi yang diterima dinilai tidak memadai, maka karyawan bisa memiliki penurunan efektivitas kerja. Pengertian kompensasi yang tidak memadai diberikan kepada karyawan atau tidak sesuai dengan kepuasan, maka mereka akan mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja, karena kompensasi bagi karyawan memang sangat penting sebagai individu. Seperti halnya yang terjadi pada PT XYZ (Surabaya Jawa Timur). Para karyawan mengeluh karena tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan, hal ini yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja dan hilangnya motivasi pada karyawan.

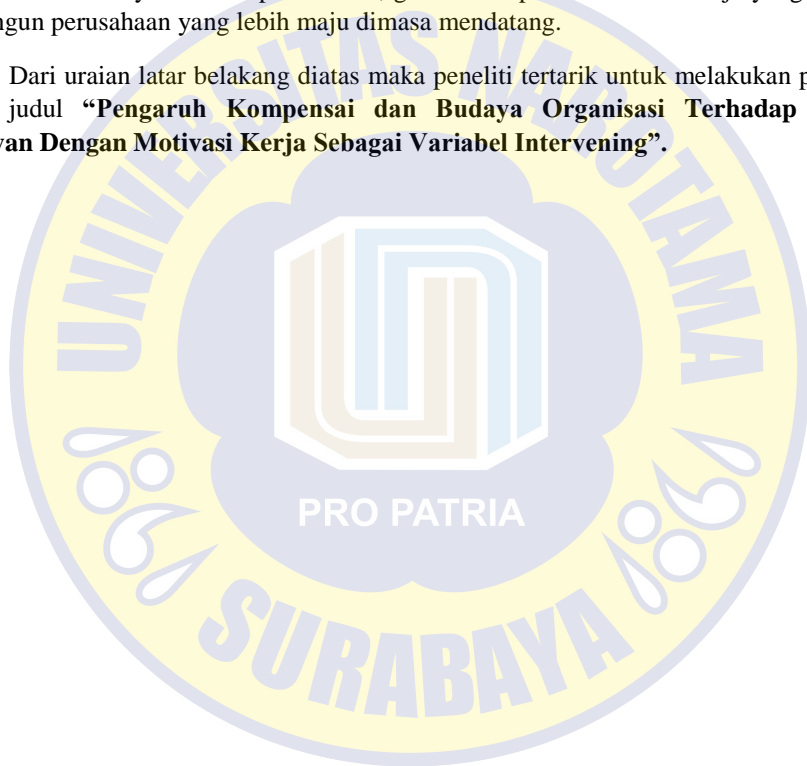
Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan organisasi atau perusahaan sehingga mampu membedakannya dengan organisasi lain. Hal tersebut merupakan suatu norma dan juga nilai-nilai perilaku yang dipahami oleh seluruh anggota organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Pada PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) para karyawan yang lebih bisa beradaptasi dan menerima budaya organisasi yang berlaku, maka kemungkinan karyawan untuk bertahan lama lebih besar, namun jika sebaliknya, karyawan merasa tidak puas dan tidak nyaman dengan budaya organisasi yang berlaku, hal itu menyebabkan karyawan mencari sesuatu yang lebih sesuai dengan prinsip hidupnya di perusahaan lain.

Kinerja Karyawan adalah hal yang memiliki sifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan tersebut. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan juga kerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Seluruhnya tergantung dari kuantitas dan juga waktu yang dimanfaatkan oleh pihak karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor kinerja karyawan juga bisa dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan. Pada PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) kinerja karyawan mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir ini yang disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kompensasi yang mereka terima sehingga berakibat pada kinerja mereka.

Motivasi kerja karyawan adalah aspek pokok yang harus dimiliki agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kerja bisnis dan perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja ini, karyawan akan memberikan yang terbaik, bekerja lebih produktif, dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja karyawan perlu untuk dipertahankan dan membutuhkan upaya yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi otomatis merak juga memiliki pondasi dasar untuk menuju kesuksesan dan konsisten menjalankan tugas mereka dengan sebaik mungkin. Maka, meningkatkan motivasi kerja karyawan tidak hanya berdampak positif bagi perusahaan, tetapi juga bagi individu karyawan itu sendiri. Motivasi kerja ini yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT XYZ.

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini sangat penting dibutuhkan kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan, guna menciptakan suasana kerja yang baik dan membangun perusahaan yang lebih maju dimasa mendatang.

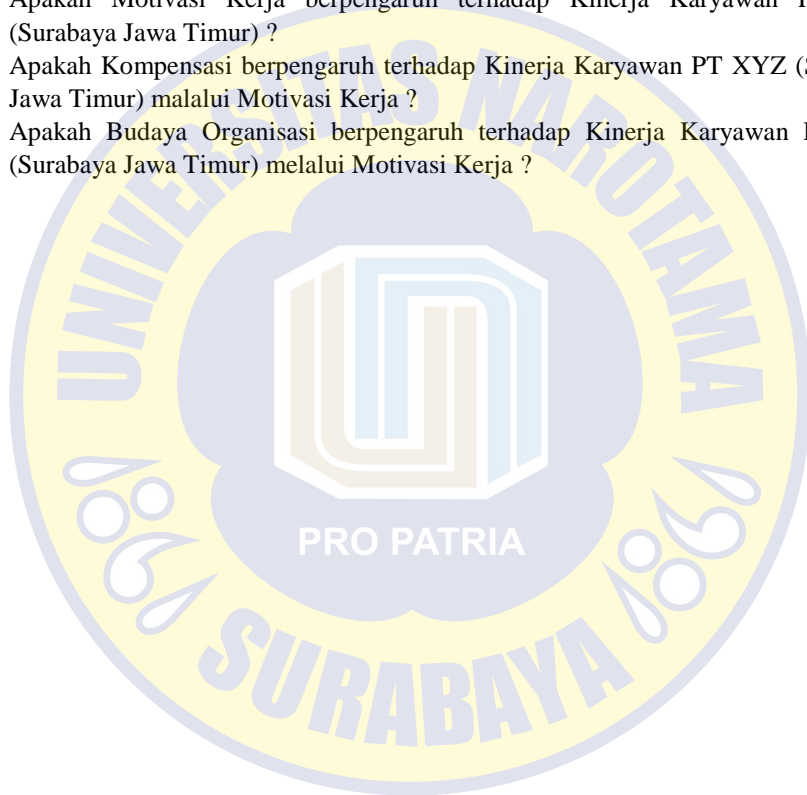
Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.



1.2. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

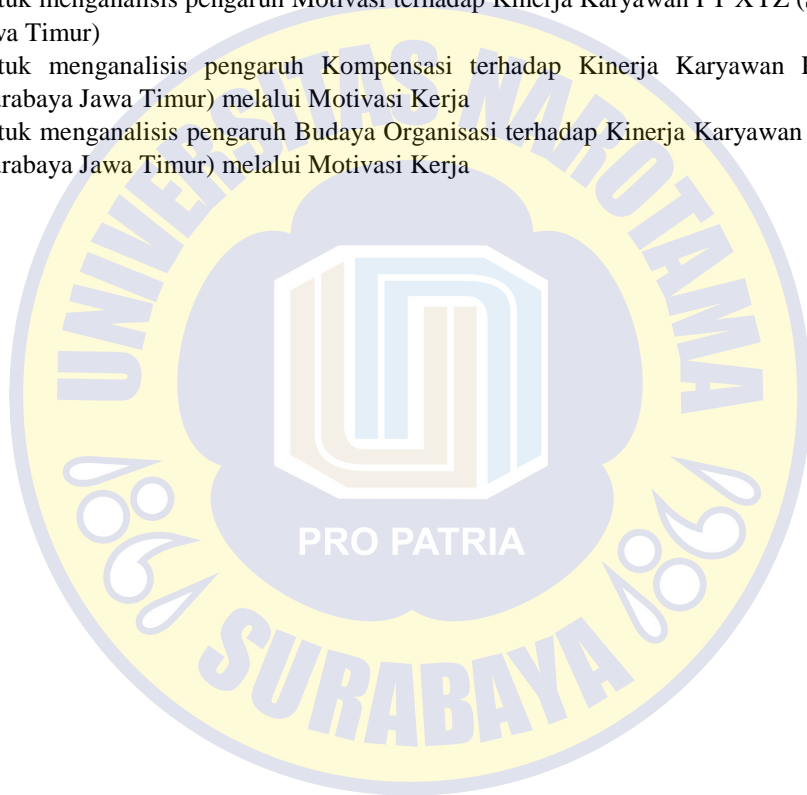
1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) ?
3. Apakah Kompensai berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) ?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) ?
5. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) ?
6. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) melalui Motivasi Kerja ?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) melalui Motivasi Kerja ?



1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur)
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur)
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur)
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur)
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur)
6. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) melalui Motivasi Kerja
7. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ (Surabaya Jawa Timur) melalui Motivasi Kerja



1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bidang Praktis

a. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya, juga pengembangan karyawan, terutama pada kaitannya dengan kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan

b. Penulis

Penulisan ini diharapkan berguna dalam penambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang MSDM dan bagi perusahaan yang fokus di organisasi

c. Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebuah referensi maupun contoh dalam melakukan penelitian selanjutnya, baik dengan variabel yang sama maupun variabel lainnya.

d. Masyarakat

Penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk dijadikan sebagai referensi dan menjadi loyalitas kepada perusahaan. Juga sebagai bahan masukan bagi karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bidang Teoritis

a. Untuk menambah teori-teori yang telah ada sehubungan dengan masalah yang diteliti

b. Sebagai bahan untuk menambah wacana pustaka, baik ditingkat fakultas maupun universitas.

c. Sebagai salah satu sumber untuk penelitian selanjutnya.