

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam menjalankan kegiatan usaha, suatu perusahaan tentunya membutuhkan berbagai sumber daya, seperti sumber daya manusia, modal, material dan mesin. Dalam suatu keberhasilan organisasi tentunya sumber daya manusia memiliki peran penting yang paling dominan terhadap tercapainya suatu tujuan perusahaan karena memiliki skill atau kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Suatu tujuan bisa terwujud jika ada peran aktif manusia atau karyawan didalamnya, walaupun suatu perusahaan memiliki alat-alat yang memadai dan modern, jika tidak ada peran aktif manusia tentulah tujuan perusahaan tidak terwujud, oleh karena itu keberhasilan perusahaan tidak tergantung pada fasilitas melainkan pada faktor sumber daya manusianya. Karena itu ekspektasi dan eksistensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat kuat.

Untuk mendorong kinerja yang baik atau output yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan harus memberikan stimulus atau imbalan kepada karyawan sehingga karyawan bisa memberikan output terbaiknya, seperti kompensasi, pengembangan karir, suasana kerja yang baik sehingga karyawan bisa merasa nyaman dalam bekerja. Dan alasan sebagian karyawan dalam harapan untuk mendapatkan uang adalah bekerja, namun sebagian yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui bekerja. Dan seseorang akan merasa lebih dihargai oleh lingkungan sekitarnya dengan bekerja, dibandingkan tidak bekerja. Dan mereka akan lebih dihargai lagi jika diberi fasilitas-fasilitas dan simbol-simbol status lain dari perusahaan dimana mereka bekerja. Namun tidak hanya dengan imbalan berbentuk material saja seorang karyawan merasa dihargai, salah satunya dengan kompensasi non material, kenaikan jabatan, seminar yang disediakan perusahaan, lingkungan organisasi yang baik, dan lain-lain.

Setiap perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja setiap karyawannya demi tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan melakukan berbagai cara yang bisa ditempuh dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya kompensasi, pengembangan karir, dan budaya organisasi. Ketiga variable ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi di dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan. Kinerja karyawan akan membaik seiring internalisasi budaya organisasi. Karyawan yang sudah paham atau memahami nilai-nilai organisasi akan menjadi nilai-nilai tertentu sebagai suatu kepribadian organisasi dan prespsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Panggabean (2004, p. 76), kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, yang dimana dalam pengembangan karir tersebut terdapat pendekatan formal yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin karyawan dalam organisasi mempunyai klasifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan perusahaan, karena itu perusahaan perlu pengembangan karir dan mengelola karir dengan baik agar produktivitas dan kreatifitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi (Darodjat, 2015: 236). Priansa dan Garnida (2013: 77) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki

karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Tika, 2006:10). Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu. Budaya organisasi ini juga mengenai sejauh mana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal-hal yang rinci.

Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Indikator budaya organisasi meliputi kesadaran diri anggota organisasi, keagresifan dalam menetapkan tujuan, kepribadian yang baik, performa, orientasi tim dimana anggota melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif. Proses terbentuknya budaya organisasi dimulai dari munculnya gagasan- gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari manapun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak.

Kinerja karyawan merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, selain itu juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat. Kinerja seorang karyawan mempunyai hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda beda dalam mengerjakan tugasnya. Selain sebagai pelaksana tugas, karyawan juga merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar

setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Research gap yang didapatkan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Anoki (2010) ditemukan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan, penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Bayu (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Crossman dan Zaki (2003), Chang dan Lee (2007), serta Yiing dan Ahmad (2009) menemukan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ita Rifiani Permatasari (2006) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Massie *et al*, (2015) Bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya ada perbedaan hasil dalam penelitian, maka penelitian ini mengangkat “Pengembangan kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kopi Kenangan City Plaza Jatinegara.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karawan PT. Balina agung perkasa ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja kariawan PT. Balina agung perkasa?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Balina agung perkasa ?

4. Apakah kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan berpengaruh terhadap PT. Balina agung perkasa ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Balina agung perkasa
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. PT. Balina agung perkasa
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Balina agung perkasa
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Balina agung perkasa

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, meningkatkan pengetahuan, dan pemahaman penulis terkait dengan pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Balina agung perkasa.

2. Bagi Perusahaan

Agar perusahaan member reward berbentuk kompensasi *financial* ataupun *non financial* sebagai bentuk *reward* kepada karyawan. Agar perusahaan selalu berkontribusi dalam pengembangan karir karyawan bagi karyawan yang berkinerja tinggi, dan hasil ini diharapkan mampu member kontribusi bagi perusahaan dalam mewujudkan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi bahan penelitian selanjutnya, dan member tambahan penelitian, memperkaya wawasan dan ilmu, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.