

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh pemilik usaha saja tetapi yang sangat bergantung adalah kinerja karyawan di perusahaan itu sendiri. Untuk itu setiap karyawan selalu dituntut bekerja secara efektif dan efisien yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Penulis tertarik terhadap konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia karena dapat mempelajari bagaimana cara bekerja yang sesungguhnya serta mengenal berbagai macam karakteristik manusia sebagai karyawan. Sebelumnya penulis hanya mengetahui bahwa menjadi seorang karyawan pada saat bekerja di perusahaan hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan selanjutnya perusahaan memberikan upah/gaji.

Tetapi setelah penulis mendalami bahwa menjadi seorang karyawan perusahaan tidak hanya bekerja dan memperoleh gaji tetapi harus mendalami ilmu yang sudah diberikan dan terus belajar dan perusahaan dapat membantu dalam memberikan pelatihan pelatihan ataupun pengembangan pengembangan kemampuan yang dimiliki dan diminati karyawan untuk memperoleh kinerja yang lebih baik lagi dan itu berimbas untuk perusahaan. Di era sekarang masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan karyawannya dalam banyak hal yang mengakibatkan karyawan bekerja tidak baik dan sesuka hati dalam bekerja atau melanggar aturan yang ada.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja. Dengan cara sistem pemberian kompensasi tersebut akan lebih memotivasi karyawan agar terus bekerja lebih baik saat ini dan masa yang akan datang untuk mencapai visi misi perusahaan. Kompensasi diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi,

sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu gambaran mengenai data standart perusahaan dalam pemberian kompensasi menurut penilaian atasan PT. Cipta Laksana Armada Selaras yang diberikan melalui pemberian Insentif pada setiap 6 bulan sekali untuk memotivasi karyawannya dalam bekerja.

Tabel 1.1 Data Standar Perusahaan dalam Pemberian Insentif Karyawan PT Laksana Armada Selaras

| No | Masa Kerja | Golongan | Nilai Insentif |
|----|------------|----------|----------------|
| 1 | ≥ 5 Tahun | 1 | Rp. 2.000.000 |
| 2 | ≥ 3 Tahun | 2 | Rp. 1.500.000 |
| 3 | ≤ 3 Tahun | 3 | Rp. 1.000.000 |

Sumber : PT . Cipta Laksana Armada Selaras

Pada Tabel 1.1 terlihat standar perusahaan dalam pemberian insentif dan sebenarnya tidak hanya dinilai dari masa kerjanya saja. Tingkat kerajinan karyawan pun dinilai. Akan tetapi penilaian ini dinilai langsung oleh Pimpinan perusahaan. Berikut Data Simbol – Simbol Tingkat Kerajinan Karyawan PT. Cipta Laksana Armada Selaras yang diberi langsung oleh Pimpinan Perusahaan.

Tabel 1.2 Simbol Simbol Tingkat Kerajinan Karyawan PT Laksana Armada Selaras

| No | Simbol | Tambahan Nilai Pemberian Insentif |
|----|------------------|-----------------------------------|
| 1 | R (Rajin) | Rp. 1.000.000 |
| 2 | S (Sedang) | Rp. 500.000 |
| 3 | K (Kurang Rajin) | Rp. 250.000 |

Sumber : PT . Cipta Laksana Armada Selaras

Pada Tabel 1.2 terlihat bahwa pimpinan perusahaan memberikan simbol simbol kepada karyawannya dalam pemberian tambahan nilai insentif yang diberikan kepada karyawannya. penilaian tersebut biasanya dilihat dari tingkat keaktifan karyawan, penyelesaian pekerjaan yang diberikan dari pimpinan. Penilaian tersebut hanya pimpinan yang memberikan dan menurut pemikiran pimpinan itu sendiri jadi, tidak ada standarisasi pihak staff atau manajemen dalam menilai tingkat kerajinan karyawan di PT. Cipta Laksana Armada Selaras.

Selain dipengaruhi kompensasi, yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Sehingga perusahaan dapat lebih mudah mengelola kebijakan perusahaan yang diinginkan.

Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan budaya organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja, sebagai contoh ketika bel masuk seharusnya karyawan memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain. Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Selain budaya perusahaan tersebut yang kurang maksimal dalam pemberian kompensasi pun tidak transparan dan belum mengikuti peraturan pemerintah dalam melakukan penggajian karyawan yang standar upahnya sudah ditetapkan pemerintah. Upah karyawan di PT. Cipta Laksana Armada Selaras dinilai dari pimpinan langsung dan belum mau mengikuti standar pemerintah. Jadi, setiap karyawan mendapatkan

upah perbulannya berbeda berbeda yang menyebabkan karyawan jadi kurang efektif dalam bekerja.

Kinerja merupakan proses seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam proses ini karyawan diharapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya untuk mencapai profit perusahaan yang meningkat. Peningkatan kinerja sangat diharapkan bagi perusahaan dan karyawan. Pemberi kerja mengharapkan kinerja meningkat untuk perusahaan mencapai target yang maksimal dan karyawan mengharapkan dengan kinerja yang baik karyawan memperoleh gaji sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan dengan cara menghubungkan kompensasi dengan budaya organisasi. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT. Cipta Laksana Armada Selaras di daerah Kaliabang Tengah Bekasi Utara. PT. Cipta Laksana Armada Selaras merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dalam pembuatan box mobil atau dengan kata lain pembuatan karoseri. Keberadaan perusahaan dalam konteks pemasaran produk menuntut perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Upaya meraih persaingan tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawan. Berikut tabel pesaing usaha yang menjadi ancaman untuk perusahaan PT. Cipta Laksana Armada Selaras

Tabel 1.3 Tabel Pesaing Usaha PT Laksana Armada Selaras

| No | Pesaing Usaha | Keunggulan yang dinilai |
|----|---|---|
| 1 | PT. Prima Utama Mitra Anda (Puma Karoseri) | <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas bahan yang dipakai diatas standar PT. Cipta Laksana Armada Selaras - Bahan Bahan yang digunakan dari luar negeri - Kualitas yang sudah terpercaya dimata perusahaan yang memakai jasa karoseri atau pembuatan box mobil. |
| 2 | PT. Antika Raya | <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas bahan yang dipakai diatas standar PT. Cipta Laksana Armada Selaras - Harga yang ditawarkan lebih murah tetapi kualitas tidak kalah dengan PT. Cipta Laksana Armada Selaras |

Sumber : PT . Cipta Laksana Armada Selaras

Pada Tabel 1.3 terlihat keunggulan pesaing usaha yang dimiliki PT. Prima Utama Mitra Anda dan PT. Antika Raya yang PT. Cipta Laksana Armada Selaras belum memenuhi bahkan belum bisa melampaui kinerja perusahaan tersebut. Semua itu tidak terlepas dari kekompakan, pimpinan perusahaan , manajemen perusahaan dan karyawannya itu sendiri.

Salah satu gambaran mengenai kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan adalah melalui penilaian kinerja yang telah dilakukan oleh perusahaan atas karyawannya. Tabel 1.4 dan 1.5 berikut ini menunjukkan hasil penilaian kinerja PT. Cipta Laksana Armada Selaras

**Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja PT Laksana Armada Selaras
Tahun 2016**

| Periode | Skor Penilaian Kerja Karyawan | | | | |
|-----------|-------------------------------|--------|--------|--------|------|
| | 5-5.99 | 6-6.99 | 7-7.99 | 8-8.99 | 9-10 |
| Kuartal 1 | 0 | 23 | 43 | 23 | 0 |
| Kuartal 2 | 0 | 23 | 27 | 43 | 3 |
| Kuartal 3 | 0 | 7 | 33 | 50 | 3 |
| Kuartal 4 | 0 | 0 | 33 | 60 | 3 |

Sumber : PT Laksana Armada Selaras Tahun 2016 – 2017

**Tabel 1.5 Hasil Penilaian Kinerja PT Laksana Armada Selaras
Tahun 2017**

| Periode | Skor Penilaian Kerja Karyawan | | | | |
|-----------|-------------------------------|--------|--------|--------|------|
| | 5-5.99 | 6-6.99 | 7-7.99 | 8-8.99 | 9-10 |
| Kuartal 1 | 13 | 36 | 36 | 0 | 0 |
| Kuartal 2 | 13 | 17 | 40 | 0 | 0 |
| Kuartal 3 | 7 | 30 | 43 | 7 | 0 |
| Kuartal 4 | 0 | 23 | 47 | 17 | 0 |

Sumber : PT Laksana Armada Selaras Tahun 2016 - 2017

Pada tabel 1.4 menunjukkan penilaian kinerja tahun 2016 dan terlihat adanya peningkatan kinerja karyawan yang diukur melalui skala 5 – 10. Pada kuartal 1 – 4 tidak terdapat karyawan dengan hasil penilaian kinerja 5 – 5.99 (skor penilaian terendah). Selanjutnya terlihat adanya kenaikan jumlah karyawan yang memiliki skor penilaian 8 – 8,99 (skor penilaian cukup tinggi) di setiap kuartal dan adanya karyawan yang memiliki nilai 9 – 10 (skor penilaian paling tinggi) pada kuartal 2 – 4 tahun 2016.

Pada tahun 2017 terlihat adanya penurunan penilaian kinerja jika dibandingkan dengan tahun 2016, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.5. Terdapat 13 karyawan dengan skor penilaian terendah pada kuartal 1 – 2, bahkan tidak ada karyawan yang memiliki penilaian kinerja tinggi pada tahun 2017 dari kuartal 1 – 4. Disisi lain terlihat jelas bahwa terdapat

peningkatan kinerja secara keseluruhan pada kuartal 1 – 4 tahun 2017 meskipun tidak melampaui pencapaian tahun sebelumnya, hal ini menunjukkan adanya perilaku positif terhadap perusahaan seperti mematuhi peraturan yang ada, saling mendukung dan menolong antar karyawan, serta memiliki motivasi individu untuk dapat berprestasi.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat di PT. Cipta Laksana Armada Selaras yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan kompensasi dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Cipta Laksana Armada Selaras dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Laksana Armada Selaras di Kaliabang Tengah Bekasi Utara** “

1.2 Rumusan Masalah

Untuk menelaah permasalahan diatas maka dapat dikembangkan sebagai pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Cipta Laksana Armada Selaras ?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Cipta Laksana Armada Selaras ?
3. Apakah terdapat Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Cipta Laksana Armada Selaras ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, berikut beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Cipta Laksana Armada Selaras.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Cipta Laksana Armada Selaras.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Cipta Laksana Armada Selaras.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana menambah wawasan yang mendalam dibidang manajemen terutama dalam mengelola sumber daya manusia. Serta sebagai salah satu syarat kelulusan dan memenuhi tugas akhir dalam penulisan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

2. Bagi Akademik

Penelitian ini sebagai sarana mengembangkan pengetahuan dan menambah sumber referensi bagi para mahasiswa-mahasiswi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk melengkapi penulisan karya ilmiah mengenai Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Perantara pada PT. Cipta Laksana Armada Selaras

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan serta bahan evaluasi bagi perusahaan untuk dijadikan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia lebih baik lagi.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka penulis membatasi penulisan yang ada dikarenakan adanya keterbatasan waktu, pikiran dan sarana yang ada maka penulis hanya membatasi dan membahas mengenai Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Laksana Armada Selaras di Kaliabang Tengah Bekasi Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara Sistematis pembahasan pada penulisan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I: Pendahuluan

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori kinerja karyawan, kompensasi, budaya organisasi, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran

BAB III : Metodologi Penelitian

Dalam bab ini menguraikan desain penelitian, tahapan penelitian, metode konseptual penelitian, operasional variabel, tempat dan waktu penelitian, metode pengambilan data dan metode analisis data.

BAB IV: Analisis dan Pembahasan

Dalam bab ini menguraikan profil perusahaan, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V: Penutup

Dalam bab ini membahas kesimpulan dan implikasi manajerial