

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan bisnis sekarang ini, sebagian besar perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul. Ada banyak cara untuk meraih keunggulan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu caranya adalah dengan mengelola sumber daya manusia yang cerdas dan terampil. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur kinerja perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Mengingat pentingnya karyawan yang berkualitas bagi perkembangan perusahaan, maka karyawan harus dikelola secara profesional untuk mencapai kinerja yang unggul. Dalam praktiknya tidak semua perusahaan mampu mengelola karyawannya dengan baik sesuai dengan harapan dan meraih kinerja yang unggul. Salah satunya adalah PT. Pinus Merah Abadi Denpasar. Perusahaan ini yang berada di Jl. Ubung Kaja kecamatan Denpasar Utara, kota Denpasar, Bali yang bergerak di bidang penjualan dan distribusi yang tersebar luas ke seluruh Indonesia baik melalui channel tradisional maupun modern. PT. Pinus Merah Abadi cabang Denpasar memiliki karyawan sebanyak 80 karyawan yang terdiri dari 3 atasan dan 77 karyawan. PT. Pinus Merah Abadi memiliki beberapa cabang di kota-kota besar guna melayani ratusan ribu pelanggan di Indonesia. Untuk memperluas jaringan PT. Pinus Merah Abadi terus melakukan pembukaan cabang untuk lebih mempermudah pelanggan dan memperluas distribusi produk. Dalam bertransformasi ini kinerja menjadi target utama. Oleh karena itu penting sekali

untuk mengkaji aspek penting dalam pengelolaan SDM yang berkontribusi pada kinerja. Permasalahan yang terjadi pada PT. Pinus Merah Abadi Cabang Denpasar ini adalah menurut informasi yang saya dapatkan dari sumber yang bekerja langsung di perusahaan tersebut terjadi adanya kesenjangan dalam pemberian kompensasi dan adanya hambatan budaya organisasi yang memberikan pengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Mengingat salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah kompensasi. Kompensasi meliputi semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan mereka bekerja (Gary Dessler, 2015) dari perspektif karyawan tidak hanya dilihat dari sistem yang diterapkan perusahaan tetapi juga jenis kompensasi yang diberikan. Ada dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Prof.Dr.Wilson Bangun,S.E., 2021). Sedangkan kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial atau bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja (Prof.Dr.Wilson Bangun,S.E., 2021). Jika perusahaan dapat mengelola kompensasi mereka dengan baik,maka akan membawa keuntungan yang baik bagi perusahaannya.

(Akbar, 2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pengembalian finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2017)

kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah suatu hal yang penting untuk mengapresiasi kinerja karyawan yang sudah diberikan kepada perusahaan.

(Nugraha & Tjahjawati, 2018) menyatakan ada dua jenis kompensasi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial umumnya berupa upah, gaji, bonus insentif, dan lain-lain, sedangkan kompensasi non finansial umumnya berupa lingkungan kerja yang aman, promosi jabatan, fasilitas yang memadai. Terpenuhinya kebutuhan karyawan. Kompensasi finansial dan non finansial diharapkan bisa berdampak kepada kinerja karyawan.

Selain kompensasi, budaya organisasi juga merupakan faktor penting dalam membangun kinerja karyawan dalam perusahaan. Suatu perusahaan dengan organisasi budaya yang kuat, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga akan mendorong karyawan untuk semangat bekerja. Lingkungan organisasi yang demikian dapat menjadikan kerja sama dan saling berbagi informasi antara anggota organisasi dapat terbentuk dengan baik dan akan mampu meningkatkan kebersamaan diantara anggota sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap anggota di perusahaan.

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2016). Budaya organisasi berperan penting dalam karyawan untuk berkinerja dengan baik.

Di PT. Pinus Merah Abadi terdapat beberapa budaya organisasi seperti memiliki hierarki organisasi yang jelas dan tanggung jawab masing-masing tugas dipegang oleh masing-masing divisi, budaya yang menciptakan produk yang bermutu dan berkualitas hal yang utama agar PT. Pinus Merah Abadi dapat bersaing dan unggul dalam persaingan. Tidak terlepas dari itu di dalam budaya organisasi suatu perusahaan pasti terdapat penghambat sehingga budaya organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik. Menurut informasi yang saya dapatkan dari sumber yang bekerja pada perusahaan tersebut terdapat beberapa hambatan didalam perusahaan seperti adanya hambatan terhadap perubahan dan hambatan terhadap keberagaman. Akibatnya belum semua karyawan menginternalisasi budaya secara baik, dan kemungkinan ini akan berdampak pada kinerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT. Pinus Merah Abadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disusun, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian adalah

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi?
2. Apakah Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas, maka tujuan pemeriksaan adalah sebagai berikut

1. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi
2. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Kompensasi Non finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi
3. Untuk menguji dan menganalisis signifikansi pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi

1.4 Manfaat penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang solutif kepada beberapa pihak, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh kompensasi dan budaya organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Pinus Merah Abadi

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial serta budaya terhadap kinerja karyawan di PT.

Pinus Merah Abadi. Hasil penelitian juga dapat dijadikan referensi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan akan pentingnya kompensasi terhadap suatu pekerjaan serta budaya organisasi dalam mendukung kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan / literatur yang bermanfaat di bidang akademik tentang Pengaruh Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini terdapat beberapa sajian yang dapat dipahami dan diketahui dengan mudah melalui sistematika penelitian, berikut merupakan sajian sistematika penulisan skripsi yang terdiri dari lima bab sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama tentang pengantar permasalahan yang akan dibahas dan meliputi beberapa sub bab yaitu latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan landasan teori yang menjadi dasar pembahasan. Teori yang dimaksud yakni teori tentang kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan budaya organisasi. Selanjutnya terdapat penjelasan hubungan antar variabel yang diteliti beserta kerangka pemikiran dengan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai metode penelitian yang akan dilakukan, terdiri dari rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrumen penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN

Bab ini menunjukkan uraian dari hasil penelitian meliputi gambaran umum subyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian selama ini, dan saran peneliti untuk berbagai pihak