

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi tentu saja harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu juga tentu saja setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan juga harus memperlakukan mereka dengan baik dan memanfaatkan sumber daya dengan sebaik mungkin (Scott and Pandey, 2005). Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal maka harus dikelola dengan baik sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan mendapatkan hasil yang maksimal bagi instansi tersebut. Salah satu masalah yang sering dihadapi instansi adalah masalah kinerja pegawai yang rendah. Oleh sebab itu seorang pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab harus bisa meningkatkan kinerja pegawai agar segala tujuan instansi dapat terlaksana sesuai harapan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi, seperti budaya organisasi dan kompensasi. Langkah yang dapat diambil seorang pimpinan dalam

meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian kompensasi dengan harapan dapat meningkatkan motivasi atau semangat kerja pada diri pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan. Selain pemberian motivasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi dan budaya organisasi yang menyenangkan dan membuat nyaman (Mathis and Jackson, 2006).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat di pengaruhi oleh Budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu perusahaan, pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing – masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula.

Kompensasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan (Dessler, 2009:125). Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Sedarmayanti, 2001).

Kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada CV. Tribus Prima dapat memberikan performa pelayanan karyawan yang prima secara lebih profesional. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (CV. Tribus Prima)”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tribus Prima?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tribus Prima?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Tribus Prima.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Tribus Prima.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dan mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia untuk saat ini maupun dimasa yang akan datang khususnya CV. Trubus Prima agar dapat terus memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia, memperluas pengetahuan mengenai variabel-variabel dibidang sumber daya manusia, serta dapat berguna bagi CV. Trubus Prima dalam membentuk budaya organisasi yang kuat dan memberikan kompensasi yang adil sebagai variabel utama dalam proses memiliki karyawan dengan kinerja yang memuaskan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan, penelitian ini disusun secara sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai tinjauan teori yang melandasi pemikiran, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Bab ini berisi tentang karakteristik responden, deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN