

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memiliki aset berharga yang dinamakan Sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas perusahaan, efektivitas dan efisiensi perusahaan dapat dipengaruhi oleh sumber daya manusia pada perusahaan, tingginya kualitas kinerja sumber daya manusia akan meningkatkan eksistensi perusahaan dalam mempertahankan kinerja perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan sangat membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan berkualitas untuk membantu perusahaan dalam mengembangkan kinerjanya serta bersaing dengan kompetitor. Untuk menghadapi persaingan dengan kompetitor, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja pada semua aspek sumber daya manusia (Pradnyana dan Suwandana, 2019). Dalam era ini banyak perusahaan yang berjalan di bidang yang sama, oleh karena itu persaingan akan semakin tinggi, keunggulan bersaing dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia adalah harta perusahaan yang penting sebagai pendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting untuk membentuk sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan aset dasar perusahaan yang dapat dikembangkan sebagai modal pembangunan kinerja perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikembangkan secara kontinyu guna mencapai tujuan yang sesuai dengan tuntutan bisnis (Rahayu, 2015). Pengelola sumber daya manusia berusaha mengembangkan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan agar bisa memberikan kontribusi yang menguntungkan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan

Berbicara mengenai sumber daya manusia tentunya berkaitan dengan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu culture atau budaya didalam organisasi yang biasa disebut budaya organisasi. Budaya organisasi sangat membantu kinerja karyawan, karena nilai-nilai positif yang dihasilkan oleh budaya organisasi perusahaan akan mempengaruhi kinerja pada karyawan, nilai-nilai yang ditimbulkan oleh budaya organisasi membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja. (Salakory, 2009) bahwa nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja, memiliki kesetiaan dan komitmen serta membuat karyawan bekerja lebih giat, meningkatkan kinerja dan memperoleh kepuasan dalam berkarya serta mengembangkan keunggulan yang kompetitif secara kontinyu. Budaya organisasi berperan dalam kinerja karyawan sebagai

bahan yang dapat memberikan arahan dan mengendalikan perilaku organisasi agar dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda satu dengan yang lain, karena budaya organisasi berhubungan dengan kehidupan yang ada didalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan nilai nilai anggapan atau keyakinan serta sikap dan norma yang dimiliki organisasi. Adapun contoh budaya organisasi adalah sebagai berikut :

Budaya Administrasi : Merupakan budaya dalam hal surat menyurat, keluar masuk barang, pendapatan pegawai dan lainnya untuk memperlancar kinerja perusahaan.

Kedisiplinan : Budaya organisasi bisa berupa kedisiplinan. contohnya dalam hal ketepatan menyelesaikan order yang di minta, budaya ramah kepada pelanggan, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Pembagian Wewenang yang Jelas : Kemampuan organisasi dalam membagi wewenang adalah budaya organisasi yang menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Tanpa pembagian wewenang yang jelas maka kinerja para anggota dalam organisasi tersebut tidak akan optimal

Inovasi: Inovasi adalah budaya organisasi yang mendorong para anggota untuk menciptakan atau mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi tersebut.

Pada penelitian kali ini saya mengambil budaya kedisiplinan sebagai indikator untuk meningkatkan kinerja. Disiplin kerja merupakan sikap atau kesediaan seorang karyawan untuk melaksanakan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2006:237) bahwa kedisiplinan adalah sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku didalam perusahaan. Karyawan dapat dikatakan disiplin jika dapat mentaati peraturan yang ada didalam perusahaan serta mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik.

Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan didalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan dengan baik, karena banyak indikator penting didalam kedisiplinan yang menunjang kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator kedisiplinan menurut Harlie (2010) di antaranya sebagai berikut: (1) Hadir tepat waktu. (2) Mengutamakan presentase kehadiran. (3) Mentaati ketentuan jam kerja. (4) Mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif (5) Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya. (6) memiliki semangat kerja yang tinggi. (7) Memiliki sikap yang baik (8) Kreatif dan inovatif dalam berkerja. Oleh karena itulah perusahaan sangat membutuhkan kedisiplinan guna menunjang pencapaian tujuan organisasi dengan baik.

Faktor lain yang mendukung kinerja perusahaan adalah pengembangan karir dan pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan. Didalam organisasi atau perusahaan sangat penting diadakanya pengembangan karir untuk menyelaraskan antara kebutuhan perusahaan dan tujuan karyawan dengan kesempatan mengembangkan karirnya dengan kesempatan karir yang ada diperusahaan saat ini maupun di masa mendatang. Penetapan karir seseorang merupakan langkah awal dari jenjang karing seseorang, oleh karena itu perlu adanya pengembangan karir pada masing masing karyawan sesuai kemampuan yang dimilikinya (Martoyo, 2007:81).

Pengembangan karir memberikan pengaruh kepada karyawan dengan kinerja yang akan lebih tinggi, pengembangan karir merupakan pendekatan perusahaan untuk menjamin karyawan diperusahaan yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karena bagaimanapun pada umumnya karyawan akan melihat peluang yang dimilikinya untuk mengembangkan karirnya di masa yang mendatang karena hal tersebut berpengaruh pada kemampuan dan semangat dalam bekerja yang ujung dampaknya terletak pada kinerja karyawan (Irwan, Gunawan dan Munir, 2017). Jika karir seorang karyawan sudah dijamin oleh perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan yang akan meningkat dengan berusaha memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan maka perusahaan tersebut ingin memperoleh umpan balik dari karyawan berupa prestasi kerja dari karyawan. Prestasi kerja merupakan hasil dari pencapaian kerja dari karyawan yang baik, prestasi kerja memberikan manfaat bagi perusahaan maupun karyawan, diraihnya prestasi kerja tentunya dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan. Salah satu manfaat bagi karyawan yaitu menambah pengalaman kariernya selama bekerja diperusahaan, sedangkan manfaat bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk pengambilan keputusan dengan mengetahui kemampuan atau kelebihan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Wahyuni, Utami & Ruhana, 2014).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi kepada karyawan, kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi sering disebut juga dengan penghargaan yang didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002). Dengan adanya kompensasi, karyawan akan merasa kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tidak sia sia karena adanya timbal balik perusahaan berupa kompensasi perusahaan, oleh karena itu setiap organisasi sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan (Kurniawan, 2015). Kompensasi kepada karyawan bisa berbentuk financial maupun non

financial seperti gaji, pendapatan pokok dan ditambah dengan tunjangan tunjangan lainnya, serta bisa berupa fasilitas asuransi kesehatan ataupun kecelakaan kerja, fasilitas pensiunan dll tergantung dengan kebijakan masing-masing perusahaan.

Pemberian kompensasi perusahaan terhadap karyawan menjadikan hubungan antara perusahaan dengan karyawan menjadi saling memberikan timbal balik secara positif, karyawan akan memberikan kualitas kerjanya kepada perusahaan dan perusahaan akan memberikan timbal balik kepada karyawan berupa kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan akan memacu partisipasi karyawan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan memiliki partisipasi kerja terhadap perusahaan .

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, rumusan masalah dalam penelitian yaitu :

1. Ada pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
2. Ada pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
3. Ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
2. untuk mengetahui pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
3. untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis : Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada PG. Kebonagung Malang tentang Kedisiplinan, pengembangan karir dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam menentukan strategi meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Manfaat praktis : Menambah pengetahuan penulis khususnya tentang pengaruh Budaya organisasi, Pengembangan karir dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan, dan sejauh mana teori yang didapat dapat diaplikasikan didalam praktek.