

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dalam penelitian Siti Najdatul Khusnah (2018) mengatakan untuk mendorong dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi perlu adanya budaya organisasi sebagai penentu arah organisasi. Budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dengan kinerja sumber daya manusia. Semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Senada dengan hal di tersebut, dalam hal kaitannya dengan kinerja karyawan menurut penelitian yang dilakukan oleh Zunaida dan Ardi Novardi Arif Budiman (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Di dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai, 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 organisasinya (Siti Najdatul Khusnah, 2018). Tanpa adanya budaya organisasi, seseorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurangnya kesepakatan komitmen. Sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi faktor budaya organisasi.

Selain berpegang pada budaya organisasi, pihak manajemen perlu memberikan kesempatan pengembangan karir yang seluas-luasnya bagi karyawannya dan menempatkan karyawannya yang telah memenuhi ketentuan dan klasifikasi ke dalam suatu jabatan yang sesuai dengan minat, kebutuhan dan kesepakatan antara karyawan dengan pihak manajemen sehingga dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Siti Najdatul Khusnah, 2018). Pengembangan karir sebagai kegiatan Manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik, hal tersebut itu berpengaruh pada peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh jabatan atau posisi yang diharapkan atau dicita-citakannya. Sehingga aktivitas pengembangan karir diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja,

kepuasan kerja dan komitmen organisasi para pegawai yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Wirawan, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah pemberian kompensasi. Menurut Siti Najdatul Khusnah (2018) kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial. Sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi. Jika di kelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Selain itu, pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

Menurut Siti Najdatul Khusnah (2018), kinerja didefinisikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non material. Kinerja juga diartikan sebagai kesediaan dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan tertentu sesuai tanggungjawabnya dengan hasil yang diharapkan. Berdasarkan pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik bersifat material dan non material yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja yang berlaku dalam organisasi.

PT. Gojek Indonesia merupakan perusahaan aplikasi yang sangat terkenal di Indonesia bahkan perusahaan sudah berdiri dari Sabang sampai Merauke. Perusahaan ini bergerak pada bidang pelayanan dan jasa. Adapun layanan yang terdapat pada aplikasinya yaitu *GoRide, GoCar, GoFood, GoBluebird, GoSend, GoPulsa, GoBills, GoShop, GoMart, GoBox, GoMassage, GoDaily, GoClean GoFix, GoLaundry, GoGlam, GoTix, GoAuto, GoMed, GoFitnes, GoGames*, dan masih banyak lagi.

Berdasarkan beberapa layanan jasa yang telah diterbitkan oleh PT.Gojek tersebut perlu diapresiasi dengan baik hasil dari kerja keras perusahaan dimana perusahaan mampu mengembangkan usahanya di berbagai layanan jasa yang hingga sampai saat ini telah terdapat 62 kantor operasional di beberapa kota dari Sabang sampai Merauke. Dalam pemilihan obyek penelitian, peneliti memilih obyek penelitian PT.Gojek di Surabaya, dikarenakan kantor operasional Surabaya merupakan kantor operasional nomor 3 yang karyawannya paling banyak selain kantor pusat yaitu PT.Gojek Pasaraya Blok M Jakarta. PT.Gojek Surabaya diperkirakan dapat mewakili masalah pokok dalam penelitian ini.

Manajemen PT.Gojek dalam menjalankan perusahaan selalu berpegang teguh dalam menjalankan visi perusahaan yaitu membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia. Kemudian visi tersebut didukung dengan misi sosial yaitu ingin meningkatkan kesejahteraan sosial dengan menciptakan efisiensi pasar.

Jumlah karyawan yang disediakan oleh PT.Gojek menyeimbangkan dengan pelayanan dan jumlah customer yang terus meningkat. PT.Gojek sangat memperhatikan pengembangan karier dari karyawannya, masing-masing karyawan

memiliki hak yang sama untuk dapat berprestasi menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu meningkatkan jenjang karirnya. Dalam mengembangkan karyawan tersebut, tentu diperlukan proses penerimaan karyawan yang baik sehingga didapatkan sumber daya potensial yang akan dikembangkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui pekerjaannya. Melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi karyawan. Kompensasi finansial berupa gaji/upah, insentif, asuransi, dan tunjangan. Sedangkan dalam bentuk non-finansial berupa fasilitas, pekerjaan, dan lingkungan kerja.

Bayaran pokok yang diberikan perusahaan adalah berupa upah. Pengupahan ditetapkan berdasarkan upah bulanan yang diberikan setiap akhir bulan. Disamping upah pokok, karyawan juga diberikan bayaran insentif berupa bonus, yaitu upah tambahan yang diterima berupa saldo *Gopay*, uang transport. Tunjangan jabatan juga diberikan kepada supervisor dan manager. Program perlindungan/asuransi yang diberikan oleh perusahaan berupa BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan yang terdiri dari JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JKM (Jaminan Kematian), JHT (Jaminan Hari Tua) dan JP (Jaminan Pensiun). Sedangkan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan berupa tunjangan hari raya sebesar 1x upah pekerja yang diberikan setiap menjelang hari raya Idul Fitri. Bentuk kompensasi non-finansial yang diberikan oleh perusahaan yaitu fasilitas-fasilitas berupa makan siang, tempat ibadah (mushola),

tempat parkir, ruang kerja, dan lain-lain. Perusahaan juga memberikan kesempatan berkaier bagi karyawan yang kinerjanya baik.

Penurunan pencapaian target pada PT.Gojek Surabaya diakibatkan oleh beberapa faktor. Untuk itu setiap bulannya perusahaan melakukan penilaian terhadap karyawannya dengan *Standart Operational Prosedur* (SOP) yang telah ditetapkan perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh tim audit terhadap beberapa karyawan yang dilakukan secara terbuka maupun tertutup. Rendahnya hasil penilaian karyawan yang menyebabkan nilai KPI (*Key Performance indicator*) turun disebabkan oleh beberapa faktor misalnya agent atau karyawan tidak melayani dan menangani permasalahan driver dengan baik.

Sumber daya yang dimiliki oleh PT.Gojek Surabaya adalah sebuah modal awal yang harus tetap dijaga. Mereka memegang peran penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Menurut salah satu karyawan yang bekerja di PT.Gojek Surabaya, bahwa perusahaan sudah baik dalam memelihara karyawan yang ada, baik dari segi budaya organisasi, pengembangan karir maupun kompensasi yang ada di dalam perusahaan. Pernyataan ini diakibatkan perusahaan sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga budaya organisasi atau perusahaan mampu tertanam dengan kuat dan karyawan pun merasa kerja keras yang diberikan beliau pada perusahaan sebanding dengan kompensasi yang dihadapkan. Selain itu, jenjang karier yang beliau dapat juga jelas dan transparan sehingga menimbulkan suasana kerja yang kondusif.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GOJEK SURABAYA”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya?
4. Apakah kompensasi, pengembangan karir, dan budaya orgnisasi berpengaruh terhadap PT.Gojek Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya

2. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya
3. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya
4. Untuk mengetahui budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT.Gojek Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1.1.1 Aspek Akademis

Penelitian ini sebagai salah satu bahan dalam pengembangan pendidikan khususnya konsentrasi sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama

1.1.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan penelitian ini mampu menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gojek Surabaya baik secara teori maupun praktek yang sebenarnya.

1.1.3 Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi PT.Gojek Surabaya perihal masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan kompensasi, pengembangan karir dan budaya

organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan supaya antara perusahaan dan karyawan terdapat suatu kerjasama yang saling menguntungkan.

b. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapatkan dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya. Selain itu dengan penelitian ini, peneliti dapat mengasah daya nalar dan kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan.