

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja adalah 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika (Muis *et. al.*, 2018:11). Perusahaan akan mampu mencapai tujuannya jika seluruh karyawan mampu menghasilkan kinerja yang terus meningkat. Tujuan utama dari perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat menghasilkan keuntungan yang tinggi sehingga mampu memberikan kesejahteraan yang baik bagi pemilik perusahaan beserta seluruh karyawannya.

PT. Gadingmas Wirajaya memulai usahanya di Bandung pada tahun 1996 dengan memproduksi *flexible polyurethane (spon)* untuk mebel dan kasur busa dengan merek *GWM Foam*. Tahun 2004 perusahaan mampu mengembangkan bisnisnya dengan memproduksi *spring bed* merek *Javaland Spring Bed*. Di tahun 2017 perusahaan juga mengembangkan produknya dengan memproduksi *spring bed* yang menggunakan teknologi *pocket spring* dengan nama *Ausi Spring*. Saat ini perusahaan sudah memiliki empat unit pabrik yang berlokasi di Cibubur (3 pabrik), Semarang (1 pabrik), dan Sidoarjo (1 pabrik). Perkembangan perusahaan serta kemampuan perusahaan yang mampu mempertahankan kegiatan usahanya selama lebih dari 20 tahun, tentu tidak terlepas dari kontribusi kinerja positif segenap karyawan perusahaan.

Tidak mungkin sebuah perusahaan mampu bersaing dalam dunia bisnis jika karyawannya tidak memiliki kinerja yang baik. Ada banyak faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampai saat ini sudah banyak para peneliti yang telah melakukan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya adalah: 1) Mukrodi (2018), hasil penelitiannya menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Wiguna, *et. al.* (2016), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Satriani, *et. al.* (2015), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Self Efficacy atau efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol dalam Mukrodi, 2016:89). *Self efficacy* juga dapat didefinisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya (Sebayang dan Sembiring, 2017:338).

Organization Culture atau budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dasar atau keyakinan mengenai elemen-elemen budaya yang terdapat dalam suatu organisasi berupa persepsi, perasaan, pemikiran, peraturan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dipandang sebagai karakteristik inti sebagai dasar individu untuk beraktivitas dalam organisasi dan dikembangkan oleh anggota organisasi sebagai pedoman bagi tingkah laku karyawan untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi secara internal maupun eksternal (Satriani dan Sary, 2015:108). Sedangkan kompensasi adalah balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial (Hamali, 2016:78).

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo. Penulis mengambil variabel-variabel yang diuji adalah *self efficacy* atau efikasi diri, *organization culture* atau budaya organisasi, serta kompensasi. Untuk itu, penulis menetapkan judul penelitian ini yaitu: **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Organization Culture*, dan *Compensation* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo”**, adapun maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo dipengaruhi oleh *self efficacy*, *organization culture*, serta *compensation*.

1.2 Rumusan Masalah

Penulis menetapkan rumusan masalah yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo?
2. Apakah *self efficacy* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo?
3. Apakah *organization culture* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo?
4. Apakah *compensation* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penulis menetapkan tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh *self efficacy*, *organization culture*, dan *compensation* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo.
2. Untuk menguji pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo.
3. Untuk menguji pengaruh *organization culture* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo.
4. Untuk menguji pengaruh *compensation* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Harapan penulis dengan dilakukannya penelitian ini akan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yang antara lain sebagai berikut:

1. Aspek akademis

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis sendiri dalam mengembangkan ilmu serta wawasan penulis, serta sebagai bahan studi kasus dari teori-teori yang telah penulis pelajari selama ini pada saat menempuh pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya. Penulis juga berharap bahwa penelitian ini juga memberikan manfaat bagi para akademisi lainnya di lingkungan kampus STIE Mahardhika Surabaya khususnya yang terkait dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi yang antara lain dapat menambah bahan bacaan di lingkungan kampus STIE Mahardhika Surabaya, serta dapat menjadi bahan referensi bagi para

peneliti lainnya yang tertarik untuk melakukan penelitian pada bidang yang sama.

3. Aspek praktis

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan saran serta masukan yang membangun khususnya bagi PT. Gadingmas Wirajaya di Sidoarjo, sehingga pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah serta kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tujuan organisasi akan terus dapat dicapai.