

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Realita di lapangan akhir-akhir ini mengenai problematika perusahaan sering muncul usaha pencapaian kinerja, memerlukan sumber daya manusia sebagai sumber energi, Tenaga, kekuatan dan pemikiran untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya finansial dan sumber daya teknologi. Sumber daya tersebut asset paling penting bagi organisasi untuk menggerakkan dan mengintegrasikan sumber daya lainnya menuju pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tiga komponen yaitu pengusaha, karyawan, dan pemimpin (Hasibuan,2003:12). Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan pernah terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang di berikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan dalam hal ini organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Reni (2019:74) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu

pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, budaya organisasi, kompensasi dan kemampuan. Tenaga kerja yang baik merupakan salah satu masukan atau kontribusi tenaga kerja terhadap produktivitas. Namun agar karyawan menunjukkan kinerja yang optimal banyak faktor yang perlu di perhatikan. Selain faktor di atas masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi kerja, gaya kepemimpinan komitmen organisasi dan lain sebagainya. Semua faktor tersebut pasti berpengaruh ada yang dominan ada yang tidak.

Kinerja yang baik tidak terlepas dari budaya organisasi yang baik pula. Dalam hal ini budaya organisasi berperan sebagai penentu pola perilaku dalam organisasi. Dewi (2017:01) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kotter dan Heskett, dalam Dewi, 2017) budaya organisasi mempunyai dua tingkatan yang berbeda dilihat dari sisi kejelasan dan ketahanan mereka terhadap perubahan. Tingkatan pertama yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Bahkan, meskipun anggota kelompok sudah berubah. Pada tingkatan ini, budaya bisa sangat sukar berubah, sebagian karena anggota kelompok sering tidak sadar akan banyaknya nilai yang mengikat mereka bersama, yaitu pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya yang menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu organisasi sehingga pegawai-pegawai baru otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya. Budaya dalam pengertian ini, masih kaku untuk berubah, tetapi tidak sesulit pada tingkatan nilai-nilai dasar.

Karyawan dapat di katakan berkinerja baik apabila memenuhi beberapa elemen, (Reni, 2019:73) mengungkapkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan meliputi lima elemen yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu pada hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Sesuai dengan elemen elemen yang ada dalam mathis dan jachson (2006:378) PT. Puma Logistics Indonesia sebagai perusahaan jasa di bidang *export import* maka karyawan di tuntutan untuk mampu menegerjakan proses *custom* dengan sangat cepet dan tepat waktu.

PT. Puma Logistics Indonesia yang berlokasi di jalan teluk sampit 25A krembangan Surabaya, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *export import* yang berdiri sejak tahun 2008. Awalnya perusahaan di dirikan karena melihat peluang saing yang sangat besar dan ingin memebantu mempermudah para pengguna jasa *export* dan *import* khususnya yang ada di Surabaya, PT. Puma Logistics Indonesia sampai sekarang berdiri di Surabaya, bali dan semarang, semua sudah bisa melayani kegiatan *expor* dan *impor* di seluruh Indonesia walaupun customer berbeda kota/wilayah.

Kinerja yang baik tidak lepas dari kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut. Dalam penerapannya kompensasi lebih di tekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat sesuai dengan target yang di berikan perusahaan. Suatu perusahaan dapat memberikan kompensasi dengan baik tepat tentunya kinerja karyawan akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah di ditetapkan. Hal tersebut di dukung oleh

hasil penelitian (Soares 2015:154) menyebutkan kompensasi dapat dikatakan sebagai penghargaan untuk memotivasi karyawan supaya kinerjanya meningkat. Hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasannya kompensasi yang di berikan perusahaan harus sesuai dengan yang di harapkan karyawan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa besarnya kompensasi yang di berikan perusahaan masih di rasakan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dari penelitian tersebut menimbulkan perbedaan persepsi mengenai hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja yaitu kemampuan kerja. (Safwan, 2014 dalam Soares 2015) Kemampuan adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Namun kinerja di perusahaan ini tergolong masih rendah di lihat dari waktu penyelesaian pekerjaan, masih sering terjadi ketidak tepatan waktu penyelesaian pengiriman barang ke customer. Hal ini mungkin di sebabkan karena karyawan masih belum puas dengan upah/kompensasi yang di terima dari perusahaan, meskipun upah karyawan PT. Puma Logistics Indonesia rata-rata sudah sesuai UMK ( Upah Minimum Kota ).

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan maka judul Penelitian Ini Yaitu Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja di PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja PT.Puma logistics Indonesia di Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya?
3. Apakah kemampuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya?
4. Apakah budaya organisasi, kompensasi dan kemampuan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. puma logistics Indonesia di Surabaya?
5. Manakah diantara variabel budaya organisasi, kompensasi, dan kemampuan yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Puma Logistik Indonesia di Surabaya?

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan terhadap PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya.

4. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kemampuan secara bersama-sama terhadap kinerja PT. Puma Logistics Indonesia di Surabaya.
5. Untuk mengetahui mana diantara variabel budaya organisasi, kompensasi, dan kemampuan kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PR Puma Logistik Indonesia di Surabaya?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk peneliti dan pembaca :

##### **1. Aspek akademi**

Dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai konsep teori pengelolaan SDM, Khususnya mengenai budaya organisasi, kompensasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Dapat di gunakan sebagai tambahan informasi, sumbangan pemikiran dan bahab kajian bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang pengelolaan sumber daya manusia khususnya variable yang di gunakan yaitu budaya organisasi, kompensasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan PT. Puma logistics Indonesia di Surabaya.

##### **3. Aspek praktis**

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan PT. Puma logistics Indonesia perihal masalah ketenagakerjaan yang berkaitan dengan budaya organisasi, kompensasi dan kemampuan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, supaya Antara perusahaan dan karyawan bisa menjalin kerja sama yang saling menguntungkan.