

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis, adalah sumber daya yang utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Hal ini disebabkan karena manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang lain. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) haruslah berkualitas, dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah, jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik (Sinambela, 2017:3).

Bagi organisasi bisnis (perusahaan), parameter yang bisa dilakukan untuk mengukur kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki adalah dengan melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang 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 moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2017:481).

Kinerja setiap individu (karyawan) akan mempengaruhi kinerja sebuah organisasi secara keseluruhan. Apabila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik, maka kinerja perusahaan juga tidak akan baik. Begitu juga sebaliknya, perusahaan akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, apabila karyawannya memiliki kinerja yang baik pula.

Dengan memiliki kinerja yang baik, maka sebuah perusahaan akan mampu bersaing dalam industri bisnis yang makin kompetitif saat ini. Persaingan bisnis yang sangat ketat, mengharuskan setiap perusahaan untuk terus

melakukan peningkatan kinerja organisasi secara terus menerus, di mana salah satunya bisa dilakukan dengan melakukan kinerja karyawannya secara kontinyu. Ada banyak faktor yang dapat memberikan faktor terhadap peningkatan kinerja karyawan, diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka pada organisasi (Werther dan Davis dalam Sinambela, 2017:218). Karyawan yang menerima kompensasi yang layak, akan dapat mendorong karyawan yang bersangkutan untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya secara individu.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito dalam Kharisma, 2017:19). Lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang kondusif, maupun perlengkapan kerja yang lengkap, dapat membantu karyawan untuk dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif, sehingga kinerja karyawan yang bersangkutan juga akan meningkat.

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki bersama (Siagian dalam Kharisma, 2013:24). Budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma, maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi dengan organisasi yang lain (Kharisma, 2013:24). Budaya organisasi yang baik, misalnya terjadi hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang baik, serta pemberian kebebasan kepada

karyawan untuk melakukan inovasi, akan dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pada kesempatan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penulis mengambil objek penelitian ini pada karyawan PT. Aggiomultimex yang beralamat di Jalan Raya Lebo No. 3, Lebo Sidoarjo. PT. Aggiomultimex berdiri sejak tahun 1991 yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri sepatu dengan tujuan ekspor, dengan merek antara lain Prada, Fischer Sports, Lacoste, dan lain-lain. Penulis mengambil judul penelitian ini yaitu “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AGGIOMULTIMEX DI SIDOARJO.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat diambil beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap budaya organisasi pada PT. Aggiomultimex di Sidoarjo?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi pada PT. Aggiomultimex di Sidoarjo?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Aggiomultimex di Sidoarjo?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Aggiomultimex di Sidoarjo?
- 5) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada PT. Aggiomultimex di Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis di dalam ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kompensasi terhadap Budaya Organisasi pada PT. Aggiomultimex di Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Budaya Organisasi pada PT. Aggiomultimex di Sidoarjo.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kinerja pada PT. Aggiomultimex di Sidoarjo.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada PT. Aggiomultimex di Sidoarjo.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pada PT. Aggiomultimex di Sidoarjo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Aspek akademis  
Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan pengetahuan penulis, berikut sebagai bahan studi kasus dan pengembangan ilmu pengetahuan yang sudah didapatkan selama perkuliahan terutama terkait dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) Aspek pengembangan ilmu pengetahuan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi yang membutuhkan atau yang bermaksud melakukan penelitian pada bidang yang sama.

3) Aspek praktis

Bagi PT. Aggiomultimex, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam melakukan peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

4) Aspek Umum

Bagi masyarakat umum, diharapkan dengan adanya penelitian ini masyarakat mengetahui dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan , khususnya tentang keberadaan PT. Aggiomultimex dan STIE Mahardhika Surabaya.