

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, serta melakukan pengembangan bisnis pada persaingan yang semakin ketat dan bertumbuh, organisasi maupun perusahaan diharuskan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal, karena kinerja sumber daya manusia yang optimal akan berdampak positif terhadap keberlangsungan dan pengembangan bisnis dari organisasi maupun perusahaan tersebut.

Menurut Wilson Bangun (2012 : 231) “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kualitas atas banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dan yang dipercayakan terhadap masing – masing karyawan sesuai dengan persyaratan - persyaratannya dapat menggambarkan kinerja karyawan tersebut.

Penilaian kinerja pada PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton dilakukan terhadap karyawannya sebanyak dua periode dalam satu tahun atau dilakukan per semester. Kegiatan ini dilakukan untuk mengevaluasi target sasaran kinerja masing – masing karyawan atas apa yang telah

ditetapkan pada awal periode. Terdapat beberapa macam penilaian kinerja karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton yaitu sangat perlu perhatian, perlu perhatian, perlu penyesuaian, cukup, baik, baik sekali, sangat baik sekali, dan luar biasa.

Dari data yang diperoleh pada tabel 1.1, dapat dilihat terdapat karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja perlu perhatian 1 karyawan, kinerja cukup 1 karyawan, kinerja baik 104 karyawan, kinerja baik sekali 88 karyawan, dan sangat baik sekali 35 karyawan dari total keseluruhan 229 karyawan, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan sudah dapat bekerja secara optimal.

Tabel 1.1
HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN
PT PJB UNIT PEMBANGKITAN PAITON
PERIODE SEMESTER I 2016

Keterangan	Penilaian Kinerja
Perlu Perhatian	1
Cukup	1
Baik	104
Baik Sekali	88
Sangat Baik Sekali	35
Total	229

Sumber : Bidang SDM PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton, diolah

Jika diperhatikan, penilaian kinerja karyawan pada periode tersebut lebih didominasi pada tiga kategori kinerja yaitu baik, baik sekali dan sangat baik sekali dibandingkan dengan beberapa kinerja lain yang ada. Kondisi kinerja karyawan yang mayoritas optimal ini pastinya disebabkan oleh berbagai faktor - faktor yang mempengaruhinya. Hal inilah yang menyebabkan penulis tertarik untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.

Secara teori banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, budaya organisasi pada tempat karyawan tersebut bekerja, motivasi kerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Demi menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya banyak perusahaan berusaha memberikan kompensasi untuk dapat memberi kepuasan terhadap karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan, dapat berupa uang tunai dengan nominal yang disesuaikan dengan kinerja karyawan, berupa benda berharga, dan fasilitas tempat tinggal, semua tergantung atas kebijakan dari perusahaan dimana karyawan bekerja. Hal ini secara tidak langsung dapat memberikan rangsangan agar karyawan lain berusaha mendapatkan kinerja yang lebih baik dengan harapan mendapat imbalan yang setimpal. Swasto (2011 : 79) mendefinisikan bahwa "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi".

Pola, norma dan nilai – nilai yang dianut serta dihargai bersama pada perusahaan juga dapat berdampak pada kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari sikap dan perilaku kerja karyawan yang mendasarkan pada budaya organisasinya dimana karyawan selalu berpedoman pada nilai – nilai yang dihargai bersama dalam bertindak pada perusahaan tersebut. Menurut G Graham dalam Siswadi (2012 : 71), budaya organisasi adalah norma keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma - norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2011 : 143), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Pemberian motivasi yang tepat dapat menggerakkan karyawan untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja yang baik, motivasi selalu dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Priyono (2010 : 115), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja”. Artinya yang dapat merasakan kepuasan kerja pada dirinya adalah yang bersangkutan karena tidak semua kepuasan kerja karyawan satu dengan yang lainnya sama, disinilah peran sumber daya manusia difungsikan agar dapat memelihara dan mengelola karyawannya untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi ataupun perusahaan dengan berbagai macam kendala yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?
2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?

4. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?
5. Apakah kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?
6. Manakah dari variabel kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton.

6. Untuk mengetahui variabel manakah dari kompensasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. PJB Unit Pembangkitan Paiton?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang ada kaitannya dengan penelitian ini, terutama bagi:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pihak – pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang kompensasi, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami kompensasi, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan referensi sekaligus bahan pertimbangan dan masukan untuk peneliti sejenis dimasa yang akan datang.