

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu perusahaan karena ini bagian yang menggerakkan system pada perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya yang baik sama halnya dengan kinerja pegawai yang baik dan pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan organisasi di masa yang akan datang (Robbins dan Coulter, 2009:342). Dalam mewujudkan perusahaan yang optimal tentunya diperlukan kinerja pegawai yang merupakan sumber daya terpenting bagi organisasi, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha pada organisasi tersebut (Handoko, 2008).

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya adalah budaya organisasi. Menurut Sutrisno (2010:24) Budaya Organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya Organisasi sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana

mereka harus bertindak dan bertingkah laku. Robbins dan Judge (2002:284) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Selain budaya organisasi, terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja yaitu kompensasi. Menurut Handoko (2016) mengemukakan bahwa kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai yang diberikan (kontribusi pegawai) yang diberikan kepada organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2009:361) suatu organisasi harus menyusun sistem kompensasi yang mencerminkan sifat pekerjaan dan tempat kerja yang berubah-ubah supaya senantiasa mampu memotivasi pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kinerja pegawai. Kinerja pegawai terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas pegawai terhadap gaji, tunjangan, serta program kesejahteraan lain yang ditetapkan perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bagi seluruh sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi juga dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang berarti imbalan berupa upah dan gaji yang diberikan kepada pegawai, sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu seperti pemberian hak-hak pegawai yang diberikan dengan secara bijak. Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial dan

mempertahankan pegawai agar lebih meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Tabel 1.1

Absensi Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Ternate

Periode	Jumlah karyawan	Kehadiran	Ketidakhadiran	Presentase Ketidakhadiran
Januari	85	82	3	3,53%
Februari	85	81	4	4,71%
Maret	85	82	3	3,53%
April	85	80	5	5,88%
Mei	85	83	2	2,35%
Juni	85	78	7	8,24%
Juli	85	81	4	4,71%
Agustus	85	79	6	7,06%
September	85	82	3	3,53%
Oktober	85	80	5	5,88%
November	85	83	2	2,35%
Desember	85	78	7	8,24%
Rata-rata				5,00%

Sumber data: PT Pos Indonesia Cabang Ternate 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ternate tahun 2019 cenderung berfluktuasi, dimana presentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 5,00%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi karena tingkat absensi yang tidak wajar berada diatas 3%, diatas 3 sampai 10% dianggap tinggi. Sehingga dengan demikian sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai.

Tingkat absensi kerja dapat disebabkan oleh adanya hal-hal yang belum sesuai dengan keinginan pegawai. Salah satu kemungkinan dikarenakan oleh sistem kompensasi, dimana kompensasi sangat penting bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan mereka dan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan itu sendiri, sebaliknya kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi bukan hanya penting bagi pegawai saja, melainkan juga penting bagi perusahaan. Karena sistem kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusianya. Pentingnya pemberian kompensasi ialah sebagai salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan agar pegawai mempunyai tanggung jawab dan termotivasi terhadap pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang diterapkan secara benar kepada pegawai akan mengurangi rasa kekawatiran terhadap masalah ekonomi dengan kebutuhan sehari-hari.

Hasil penelitian Nurcahyani (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini

sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu et,al (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian Mundakir dan Zainuri (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Risqon dan kurwadi menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang telah dijelaskan diatas peneliti tertarik untuk meneliti kembali karena adanya ketidak konsisten dari hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ternate ”**

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang di kemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ternate.?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ternate.?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ternate.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penulis menguraikan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ternate.
- b. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ternate.
- c. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai aspek, yaitu antara lain:

- a. Aspek teoritis

Sebagai acuan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan materi yang relevan, pada organisasi atau instansi lain.

- b. Aspek praktis

1. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan bagi pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Ternate. tentang kinerja yang ada serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dilihat dari sisi budaya organisasi dan kompensasi. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi

perencanaan, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di PT. Pos Indonesia Cabang Ternate.

3. Diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan pertimbangan dalam mengambil dan menentukan suatu kebijaksanaan kepemimpinan seperti memberikan kompensasi, yang baik agar meningkatkan kinerja pegawai.