

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen merupakan ilmu dasar dalam mengelola dan menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan sebagai Sumber Daya manusia (SDM) yang terdapat di dalam organisasi. Mengelola SDM dengan baik merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada agar kinerja dapat tercapai dengan baik. Meningkatkan kualitas juga salah satu cara untuk menjadikan karyawan lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Amdani (2018). Menurut Mulyadi (2015) “pada hakikatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah *managing* (mengatur), untuk mengatur disini diperlukan seni, bagaimana bekerja dan bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan.” Menurut Prawirosentono (2012:27) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah: Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Faktor-faktor psikologis meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Faktor organisasi meliputi: Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila: Mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, lingkungan

kerja yang mendukung, adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Seperti penelitian terdahulu dari Budhiningtias Winanti, Marlina (2011) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi. Maka dari itu, agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, sumber daya manusia yaitu karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan. Jika karyawan di suatu organisasi mempunyai kemampuan mengembangkan inovasi, kreatif dan memiliki motivasi diri yang tinggi, maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Amdani (2018). Tetapi, kinerja karyawan dalam suatu organisasi dikatakan baik jika sejalan dengan adanya kompetensi yang cukup dari karyawan tersebut, budaya organisasi dan penghargaan yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri.

Amdani (2018) Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, faktor yang perlu diperhatikan ialah kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan dan melakukan pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan pekerjaan pada tingkat maksimal dan termasuk kemampuan dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan. Kompetensi adalah kemampuan dalam menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan. Seperti penelitian terdahulu yang dikatakan oleh Rosmaini, H

Tanjung (2019) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Sutrisno (2011:203) mengemukakan “kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.” Seperti yang terjadi di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia bahwa karyawan yang bekerja disana merupakan orang-orang yang mempunyai kompetensi cukup baik dalam pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan tugasnya sangat penting agar tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dapat terpenuhi. Dengan adanya kompetensi maka akan semakin banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan, pengalaman bekerja yang semakin banyak dan semakin luas, serta yang paling penting dan utama ialah dapat meningkatkan kinerja karyawan. Amdani (2018).

Setiap organisasi memiliki ciri khas-nya tersendiri yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya, ciri khas tersendiri inilah yang menjadi identitas bagi organisasi tersebut, dan itulah yang disebut budaya organisasi. Pada PT. Pei Hai International Wiratama

Indonesia memiliki ciri khas nya sendiri seperti menyanyikan lagu visi misi perusahaan setiap jam sembilan pagi agar meningkatkan semangat kerja pada karyawannya. Budaya organisasi mengacu terhadap hubungan dari norma-norma, kepercayaan, nilai-nilai dan bagaimana sumber daya manusia di suatu organisasi itu berperilaku untuk menyelesaikan suatu masalah. Budaya organisasi mengandung nilai yang harus dimengerti dan dipahami, dijiwai, dipraktikkan oleh seluruh sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi tersebut. Budaya berhubungan dengan bagaimana pencapaian organisasi membangun komitmen dalam mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan dan persaingan serta membangun kekuatan organisasi. Huntington (dalam Zebua, 2009) “budaya menentukan kemajuan setiap organisasi apapun bentuk dan jenis organisasinya.” Budaya pada suatu organisasi akan sangat mempengaruhi bagaimana cara karyawan menyelesaikan pekerjaan dan berperilaku, sehingga karyawan di organisasi memiliki cara berpikir dengan sudut pandang yang sama dalam menyelesaikan aktivitas pekerjaan. Perilaku karyawan yang sejalan dan searah dengan budaya organisasi akan dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja bagi karyawan, sehingga kepuasan kerja tersebut dapat menjadikan kinerja karyawan lebih berkualitas sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut. Karyawan yang telah memahami norma-norma dan nilai-nilai organisasi akan menjadikan semua itu sebagai kepribadian organisasi. Seperti penelitian terdahulu yang dikatakan oleh N Arianty (2015) yaitu Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap

komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Nilai dan keyakinan itu akan diwujudkan menjadi perilaku sehari-hari karyawan dalam bekerja, sehingga budaya organisasi akan berdampak terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasi ini yang memiliki andil cukup besar untuk mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga menimbulkan keinginan dan kesadaran karyawan untuk berkomitmen pada organisasi dalam menunjukkan produktivitas kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan untuk individu maupun untuk organisasi.

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik atau ekstrinsik. Sama halnya seperti di PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia yang memberikan penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik. Bisa dalam bentuk memberikan upah tambahan maupun dalam bentuk liburan bersama. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja dan lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi sendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Pada penelitian terdahulu AS Prabu, DT Wijayanti (2016) mengatakan penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan

meningkatkan kinerja dalam diri karyawan. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, bersamaan dengan penghargaan (*reward*) yang diterapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan, mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui faktor apa di antara kompensasi dan budaya organisasi yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia.

B. Perumusan Masalah

Seperti yang telah diketahui melalui latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia?
4. Manakah diantara variable kompetensi, budaya organisasi, dan penghargaan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Seperti yang telah diketahui melalui rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia
3. Menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia
4. Mengetahui diantara variabel kompetensi, budaya organisasi, dan penghargaan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk mengetahui ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat akademik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan kepustakaan dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil topik yang sama dengan penelitian ini.

3. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kompetensi, budaya organisasi dan penghargaan yang baik.