

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini sumber daya manusia menjadi aset utama dan faktor penentu berhasil maupun gagalnya suatu perusahaan atau organisasi. Dikatakan tercapainya suatu tujuan dan harapan perusahaan, bila karyawan memiliki potensial yang baik dan kompeten dibidangnya, baik dalam pelaksana dan pengendalian yang selalu memberikan peran aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Diantaranya dengan memperhatikan motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Berlandaskan hal tersebut perusahaan mampu mendorong kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi ingin agar sumber daya manusianya mencapai tingkat kinerja tinggi, sehubungan dengan itu diperlukan suatu ukuran kinerja, pengukuran perlu dilakukan untuk mengetahui apakah pelayanan yang diberikan sesuai standar yang ditentukan. Kinerja adalah seluruh perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang diharapkan oleh organisasi untuk ditampilkan individu [1]. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, dan kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan [2].

PT Daya Muda Agung adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor obat-obatan yang terdiri dari beraneka ragam merek yang akan didistribusikan kepada Rumah Sakit dan Klinik, dalam perusahaan ini terdiri dari 32 karyawan yang bergerak dibidangnya masing-masing, jumlah karyawan yang tidak banyak membuat hubungan antara sesama karyawan semakin terjalin erat dan memudahkan pemimpin untuk menilai kinerja karyawan secara personal, dalam hal ini perusahaan akan memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan setiap tahunnya melalui sikap, kemampuan, kedisiplinan dan hubungan kerjasama dalam tim, hal ini perlu dilakukan agar menjadi dorongan terhadap karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Melalui penilaian kinerja ini perusahaan

akan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik dibandingkan karyawan lainnya, yaitu berupa uang tambahan yang akan diberikan setiap akhir tahun, hal ini memberikan dampak positif bagi perusahaan PT Daya Muda Agung serta karyawan untuk lebih meningkatkan kemampuan serta kinerjanya.

Untuk mendukung kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan untuk meningkatkan kinerja yaitu diantaranya dengan memberikan motivasi, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu [1]. Motivasi kerja seorang dapat tumbuh karena adanya dorongan dari dalam (*internal*) maupun dorongan dari luar (*eksternal*), dimana motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu perbuatan kegiatan yang berlangsung secara sadar [1]. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu memberikan motivasi agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Tanpa adanya pemberian motivasi kerja, karyawan akan merasa jenuh dengan pekerjaannya, akibatnya akan berdampak merugikan bagi perusahaan atau organisasi tersebut, tetapi jika diberikan motivasi terhadap karyawan dapat menguntungkan masing-masing pihak, dimana perusahaan akan mencapai target tujuan yang dicapai, mengoptimalkan waktu kerja, meningkatkan hubungan solidaritas dengan karyawan dan hasil kinerja karyawan meningkat hal tersebut juga dapat menjadi penentu agar perusahaan dapat terus bertahan. Kemudian keuntungannya bagi karyawan adalah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, hal ini disebabkan adanya motif seseorang melakukan pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya, selain hal itu karyawan mendapatkan penghargaan atas kinerjanya, dan usaha kinerjanya memberikan nilai bagi diri sendiri sebagai acuan agar terus meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja yang diberikan PT Daya Muda Agung dapat berupa dorongan yang mengarah ke positif dan negatif untuk mendukung kegiatan kerja karyawan, seperti sisi positifnya yaitu memberikan penghargaan, promosi jabatan dan pengembangan karir, adanya pengakuan, pemberian fasilitas, dan lain sebagainya. Dalam hal ini pimpinan akan memberikan penghargaan, pujian dan bonus pada karyawan jika pekerjaannya memuaskan dan berprestasi, karyawan yang berprestasi

tersebut juga dapat kesempatan promosi jabatan dan jenjang karir dengan memperhatikan kemampuan (*skill*) dan diberikan masa percobaan.

Adapun Motivasi yang mengarah sisi negatif yang akan diberikan kepada karyawan jika tidak mau berusaha meningkatkan kinerjanya yaitu, berupa hukuman, sanksi, peringatan lisan dan tertulis, dalam hal ini perusahaan akan memberikan sanksi bagi karyawan yang mangkir tanpa pemberitahuan, dan sanksi yang diberikan diantaranya potong hari cuti atau biaya transportasi, kemudian tidak peduli terhadap tanggung jawab dan keterlambat masuk jam kerja yang dilakukan sebanyak 5 kali dalam satu bulan, maka akan diberikan peringatan lisan, dan adapun peringatan tertulis yang akan diterima oleh karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya dibagi menjadi dua diantaranya demosi yaitu penurunan jabatan, dan mutasi yaitu pemindahan lokasi kerja yaitu keluar kota cabang PT Daya Muda Agung Medan diantaranya seperti kota Palembang, Bali, Bandung, dan lain-lain. Hal ini akan menjadi motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, karena jika karyawan mengalami kedua hal tersebut, seperti penurunan jabatan secara tidak langsung akan membuat karyawan merasa harga dirinya turun, akibat hal ini karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerja agar tidak terkena peringatan, jika karyawan tidak menanggapi maka diberikan surat peringatan tertulis sampai surat pemberhentian hubungan kerja.

Selain hal tersebut motivasi kerja dapat ditingkatkan bila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan kerja karyawan seperti pemberian fasilitas. Dalam hal ini peneliti melihat bahwa PT Daya Muda Agung masih kurang dalam memberikan fasilitas kendaraan kepada karyawan nya dimana pada saat pengiriman barang, pihak perusahaan masih menunda pengiriman barang karena kurangnya kendaraan untuk proses pengiriman, akibatnya kinerja karyawan semakin tidak efisien dan pekerjaan semakin meningkat karena penundaan pengiriman barang.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kompensasi, Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi [3]. Kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan [3]. Kompensasi menjadi daya tarik tersendiri

bagi karyawan dalam bekerja, dimana kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa gaji pokok tiap bulan. Pimpinan memberikan kompensasi seperti bonus, insentif, liburan ke luar negeri bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dan mencapai tujuan atau target perusahaan, berdasarkan hal tersebut Kompensasi menjadi pengaruh bagi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Adapun pemberian kompensasi yang diberikan PT Daya Muda Agung tidak berdasarkan tinggi rendahnya pendidikan, tetapi berdasarkan jabatan dan keputusan yang telah disepakati. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan tidak terlalu berpengaruh dalam pemberian kompensasi.

Tujuan pemberian kompensasi atau balas jasa terhadap karyawan adalah, ikatan kerja sama formal antar pimpinan dengan karyawan, kepuasan kerja, pengadaan efektif, stabilitas karyawan dan lain sebagainya. Pihak perusahaan memberikan kompensasi yang akan diberikan terhadap karyawan sebagai balas jasa kinerjanya dalam 2 hal yaitu kompensasi finansial berupa gaji yang diberikan setiap bulannya sebagai bayaran wajib terhadap karyawan, kemudian insentif yaitu tambahan penghasilan bagi karyawan yang memiliki kemampuan potensial dan prestasi dibandingkan kinerja karyawan lainnya, dan upah yang diberikan bagi karyawan yang melaksanakan tugas kerja harian, sedangkan kompensasi nonfinansial antara lain tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya dan fasilitas kerja yang mendukung seperti diberikan biaya pulsa, biaya transportasi dan kendaraan untuk mengefisienkan waktu dan proses kerja .

Selain faktor motivasi dan kompensasi, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja. perusahaan menjadikan budaya organisasi sebagai suatu karakteristik dan identitas yang dijunjung tinggi oleh organisasi serta menjadi panutan organisasi. Budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut, budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain [4].

PT Daya Muda Agung memiliki budaya team kerja yang baik diantara karyawannya, dapat dilihat antara setiap divisi dengan kepala bagian yang

menjalankan tanggung jawab dan saling berkerjasama, sehingga terbentuk hubungan kerja karyawan yang saling mendukung satu dengan yang lain, selain hal tersebut perusahaan membentuk suatu kegiatan yang dilakukan setiap bulannya untuk meningkatkan rasa solidaritas dengan membuat acara permainan olahraga tanpa memandang status atau jabatan karyawan, kebijakan yang dilakukan pimpinan ini dapat merangsang karyawan untuk lebih aktif dan bersosialisasi terhadap rekan kerja karyawan di kantor, akan tetapi seiring dilakukannya kegiatan baru, beberapa hal yang penting dalam kantor sudah mulai diabaikan seperti kegiatan *briefing* atau pengarahan, dimana kegiatan pengarahan seharusnya dilakukan setiap pagi hari sebelum dimulai bekerja sudah jarang dilakukan karena lebih difokuskan dengan pekerjaan, kegiatan *briefing* dilakukan hanya seminggu sekali dan pada saat ada hal penting, tidak hanya hal itu penggunaan baju seragam kantor juga mulai diabaikan karyawan, padahal dengan menggunakan seragam dapat menunjukkan identitas perusahaan tersebut dan lebih meningkatkan nama perusahaan agar dikenal oleh konsumen, faktor tersebut membuat karyawan lupa hal yang menjadi suatu kegiatan rutin untuk dilakukan setiap hari, dengan tidak diberlakukannya pengarahan dapat menurunkan semangat kerja, karena begitu masuk kantor langsung berhadapan dengan tugas dan tidak ada pengarahan untuk memotivasi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian ilmiah dengan judul penelitian : “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA MUDA AGUNG MEDAN.”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Daya Muda Agung Medan?
2. Apakah Kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Daya Muda Agung Medan?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Daya Muda Agung Medan?

4. Apakah Motivasi kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Daya Muda Agung Medan

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penelitian pada PT DayaMuda Agung sebagai berikut:

1. Variabel bebas : Motivasi kerja, Kompensasi Budaya organisasi
2. Variabel terikat : Kinerja karyawan
3. Objek penelitian : PT Daya Muda Agung Medan JL. Sei Padang No. 141, Babura Sunggal, Medan Sunggal, Sumatera Utara, 20121, Indonesia.
4. Periode pengamatan : Tahun 2018.

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Daya Muda Agung Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Daya Muda Agung Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Daya Muda Agung Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Daya Muda Agung Medan

1.5 Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi para pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, dan manfaat yang diperoleh adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dijadikan pengetahuan dan pemahaman bagi penulis dan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya tentang pengaruh motivasi kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan perusahaan PT. Daya Muda Agung Medan agar dapat meningkatkan kinerja dengan memperhatikan faktor mengenai motivasi kerja, kompensasi dan budaya organisasi yang digunakan oleh Perusahaan.

1.6 Data originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari penelitian Usman Fauzi Program Studi Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman dengan Judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT TRAKINDO UTAMA SAMARINDA [3].

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel kompensasi, dan pada penelitian ini menambahkan variabel motivasi dan budaya organisasi. Dimana kedua variabel tersebut merupakan dorongan dan acuan seseorang agar melakukan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi karyawan yang ada ke arah tercapainya kinerja karyawan [1]. Kemudian budaya organisasi yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan [4], oleh karena itu melalui pemberian motivasi dan budaya organisasi yang baik diharapkan hasil kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di PT TRAKINDO UTAMA SAMARINDA sedangkan penelitian ini dilakukan di PT DAYA MUDA AGUNG MEDAN.
3. Periode pengamatan penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.