

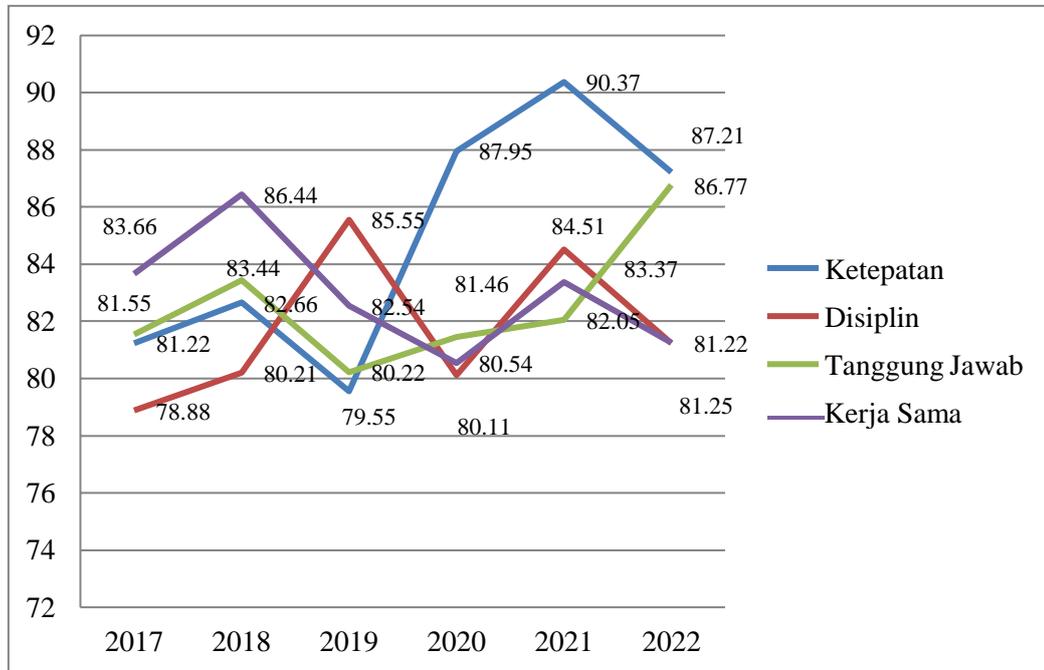
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, dengan sumber daya manusia yang baik maka akan menentukan bagaimana organisasi tersebut berjalan dengan baik pula kearah visi dan misinya. Keberlangsungan serta pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat dilihat dari seberapa besar modal maupun penghasilan yang berhasil didapatkan oleh perusahaan tersebut, melainkan juga ditentukan dengan bagaimana perusahaan tersebut dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik. Kombinasi yang baik antara budaya organisasi yang mendukung, kompensasi yang adil, dan manajemen yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, perusahaan harus terus memantau dan mengevaluasi strategi mereka dalam mengelola sumber daya manusia agar tetap relevan dan kompetitif dalam pasar global yang berubah-ubah. Karena kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan yang dapat berpengaruh langsung pada produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dan kompensasi adalah dua faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan kinerja karyawan PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1
Kinerja Karyawan PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor
Direksi Cirebon

Berdasarkan Gambar 1.1 diketahui bahwa indikator kinerja yang bersumber dari PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon melalui ukuran di atas membuktikan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon khususnya pada pemenuhan aktivitas bekerja. Terdapat beberapa karyawan pada waktu tertentu yang menggunakan waktu kerjanya untuk kepentingan pribadinya, dimana karyawan melakukan izin bekerja dan digantikan oleh karyawan lain. Mengenai hal tersebut terdapat karyawan yang tidak berjalan efektif dan efisien. Permasalahan kinerja dari absensi bisa saja timbul dari ketepatan waktu bekerja, dimana banyak karyawan yang suka terlambat karena urusan pribadinya dan kriteria penilaian

karyawan rata-rata mendapatkan kriteria baik. Permasalahan lainnya adalah dari segi waktu dan biaya, dimana karyawan belum mampu bekerja dengan efektif dan efisien dalam mengelola waktunya, selain itu alokasi biaya yang dilaksanakan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi, penting untuk memiliki budaya yang mendukung karyawan, menekankan nilai-nilai yang positif, dan memastikan transparansi dalam sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan dapat membantu memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Selain itu, perbaikan budaya organisasi dan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat membantu membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi. Budaya organisasi yang tidak mendukung komunikasi yang efektif dan tujuan yang jelas dapat membuat karyawan merasa bingung atau kehilangan fokus.

Semua perusahaan pasti memiliki budaya atau sesuatu yang terjadi secara terus-menerus sehingga menjadi suatu kebiasaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini merupakan pembentuk sifat dari perusahaan tersebut, bagaimana perusahaan tersebut beroperasi, bagaimana prosedur kerja dari perusahaan tersebut, dan lain-lain. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama dengan cara yang terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama (Handoko, 2017, hal. 18). Sedangkan budaya organisasi itu sendiri adalah sebagai suatu sistem yang kompleks dari

nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku yang terbentuk secara bertahap dan memengaruhi cara orang berpikir, merasa, dan bertindak dalam suatu organisasi (Stephen P. Robbins, 2017, hal. 63). Secara umum, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merujuk pada sekumpulan nilai, kepercayaan, norma, dan perilaku yang terbentuk dan berkembang dalam suatu organisasi dan memengaruhi cara orang berpikir, merasa, dan bertindak di dalamnya.

Selain budaya organisasi, kompensasi juga menjadi salah satu faktor penting yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pada dasarnya tujuan seorang karyawan bekerja pada perusahaan adalah untuk mendapatkan balas jasa baik itu berupa gaji, tunjangan, maupun insentif yang diberikan oleh perusahaan itu sendiri. Memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan karyawan tersebut merupakan hal yang harus dilakukan oleh perusahaan. Dengan begitu para karyawan tentu akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerjanya, karena semakin tinggi dan baik kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut maka akan semakin tinggi pula produktivitas dari perusahaan tersebut yang membuat perusahaan tentunya akan memenangkan persaingan bisnis dan akan memberikan insentif atau bonus yang sesuai kepada karyawan tersebut. Kompensasi adalah segala bentuk penggantian atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk jasa yang diberikan (Newman, 2017, hal. 4). Secara umum, kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk penggantian atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan, seperti gaji, upah, tunjangan, bonus, dan benefit lainnya.

Kompensasi juga bertujuan untuk mendorong motivasi dan kinerja karyawan serta mempertahankan mereka dalam organisasi.

Budaya organisasi dan kompensasi merupakan dua faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan itu sendiri adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, yang mencerminkan kemampuan, sikap, dan tingkat kehadiran mereka dalam bekerja (Jackson, 2019, hal. 314). Maka dari itu, sangat penting untuk memperhatikan kedua faktor ini didalam suatu perusahaan Budaya organisasi yang buruk dan kompensasi yang dibagikan secara tidak adil ataupun tidak sesuai dengan usaha kerja tentu akan berakibat pada kinerja karyawan.

PT PG. Rajawali II adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang agroindustri tebu. Perusahaan tersebut sampai saat ini masih aktif mengoperasikan dua unit pabrik gula (Pabrik Gula Jatitujuh dan Pabrik Gula Tersana Baru), satu unit pabrik spirtus dan alkohol (PSA Palimanan), satu unit pusat penelitian, dan satu unit apotek. Pabrik ini sudah berdiri sejak zaman masa penjajahan Belanda di Indonesia. Pada tahun 1961, yaitu setelah Indonesia merdeka pabrik-pabrik gula tersebut kemudian dinasionalisasi yang kemudian dikelola oleh PPN Djabar VI. Lalu pada tahun 1988, Pemerintah Indonesia menitipkan pengelolaan perusahaan ini pada Rajawali Nusantara Indonesia atau yang biasa disebut dengan RNI. Sehingga pada tahun 1993, Pemerintah Indonesia akhirnya resmi menyerahkan mayoritas saham perusahaan ini kepada RNI yang kemudian nama perusahaan ini diubah menjadi "PG Rajawali II".

Budaya organisasi serta kompensasi yang terdapat didalam perusahaan ini menarik untuk diteliti, dikarenakan perusahaan tersebut sudah berdiri sejak lama yang tentunya akan ada banyak hal mengenai bagaimana budaya organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik serta pembagian kompensasi yang dibagikan secara adil sesuai usaha yang telah dilakukan para karyawan kepada perusahaan tersebut. Mengingat kinerja karyawan yang baik dapat terwujud dengan adanya budaya organisasi serta kompensasi yang baik pula.

Maka berdasarkan hal yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi, kompensasi, dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul penelitian: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah dijelaskan dalam latar belakang penelitian yakni sejauhmana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut perlulah dirinci masalah-masalah yang akan di analisis dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon?

2. Bagaimana Kompensasi pada PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon?
4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya Organisasi pada PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon
2. Kompensasi pada PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon
3. Kinerja Karyawan pada PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon
4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pabrik Gula Rajawali II Unit Kantor Direksi Cirebon

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi pembacanya dalam pengembangan ilmu dan penerapan ilmu, diantaranya yaitu:

1.4.1 Pengembangan Ilmu

Sebagai syarat penelitian studi manajemen S1 dalam mengembangkan ilmu pengetahuan serta pengalaman khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, digunakan untuk menerapkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat selama kuliah.

1.4.2 Terapan Ilmu

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa lainnya yang akan melakukan penelitian yang sama.

3. Bagi Pihak Kampus

Dapat menambah keragaman sarana pengetahuan dan menjadi referensi karya tulis perpustakaan dilingkungan kampus, khususnya pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan juga bisa bermanfaat untuk kepentingan Akademik.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di Kantor Direksi PT Pabrik Gula Rajawali II Cirebon, yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin S. No. 46 Cirebon, Telepon (0231) 204752 – 201337 Fax. (0231) 209281 Cirebon 45122 Jawa Barat – Indonesia.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Juni 2024. Untuk lebih lengkapnya jadwal penelitian dapat dilihat pada lampiran 1.