

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berkomunikasi, bertindak, bermoral dan berfikir untuk melaksanakan suatu kegiatan. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah cara untuk pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja sebagai manusiawi, agar semua potensial fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi dengan baik untuk mencapai tujuan, sebagai rencana strategi, proses dan aktivitas yang ditata untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan, dengan cara memasukkan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya mempunyai peran sangat penting untuk menentukan kemajuan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan beretika baik, disiplin, jujur, loyal dan produktif maka organisasi atau perusahaan dapat berkembang baik. Apabila sumber daya manusia bersifat senang korupsi bermoral rendah, bermalasan, melanggar peraturan dan bersifat egois akan menyebabkan hancurnya organisasi atau perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan

kinerja karyawan adalah dengan cara menetapkan pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada karyawan atas pekerjaan yang terselesaikan atau prestasi kerja yang dicapai. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak bisa terlepas dari budaya organisasi, efikasi dari karyawan dan peran perilaku pimpinan birokrasi, yang secara sinergi akan melahirkan kepuasan kerja bagi karyawan. Ainsworth (2017:13) berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja atau bentuk dari sebuah pekerjaan yang diberikan dalam suatu organisasi.

Pada PT. Blue Bird Group merupakan perusahaan transportasi yang beroperasi di beberapa kota besar. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1972. Berawal dari 25 taksi pada tahun 1972, kini menurut data yang diperoleh peneliti, armada Blue Bird Group telah mencapai 28,904 kendaraan yang tersebar di sejumlah kota besar di Indonesia yang senantiasa mengutamakan kenyamanan dan memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Dalam hal kinerja PT. Blue Bird memenuhi segala fasilitas untuk para pengemudi dengan pelaratan yang memudahkan dalam pekerjaannya seperti, radio fleety, GPS, dan call center yang dapat menerima order dari pelanggan.

Fenomena yang peneliti lakukan PT. Blue Bird Group berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan terjadi beberapa masalah, salah satunya ialah kurangnya kinerja karyawan di PT. Blue Bird Group Pool Ciputat. Masalah ini menyebabkan turunnya daya saing perusahaan dengan perusahaan transportasi lainnya.

Tabel 1.1
Daftar Pendapatan PT. Blue Bird Group Tahun 2016-2020 (Disajikan Dalam Persentase)

	2016	2017	2018	2019	2020
Pendapatan	4.796.096.000	4.203.846.000	4.218.702.000	4.047.691.000	2.046.660.000
Target	4.740.300.000	4.735.322.000	4.755.320,000	4.715.422.000	4.710.322.000
Pencapaian	101,17%	88,77%	88,71%	85,83%	43,44%

Sumber : PT. Blue Bird Group Pool Ciputat

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pendapatan lima tahun terakhir mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2016 pencapaian pendapatan sebesar 101,17% kemudian pada 2017 mengalami penurunan sebesar 88,77% kemudian pada tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 88,71%, kemudian pada tahun 2019 mengalami penurunan kembali sebesar 85,83% dan pada tahun 2020 mengalamai penurunan kembali sebesar 43,44%. Penurunan pencapaian pendapatan dari tahun 2016-2020 tidak sesuai dengan harapan perusahaan dan karyawan yang berdampak pada kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

Dalam suatu organisasi perlu adanya kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian pemberian kompensasi dalam perusahaan harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Menurut M. Yani (2019:106) berpendapat bahwa kompensasi adalah pemberian imabalan/gaji yang sangat penting dalam perusahaan, antara lain imbalan merupakan biaya dengan porposisi terbesar

yang harus dibayarkan oleh perusahaan. Bisa menjadi daya tarik untuk mendapatkan karyawan yang bermutu dan berkualitas. Bisa menjadi apresiasi bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Bisa menghindari munculnya ketidakpuasan kerja atau bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Tabel 1.2
Hasil Kuisisioner Pra Survey
Kompensasi pada PT. Blue Bird Group Pool Ciputat

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Gaji yang saya terima setiap bulan dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari	12	23	35
2	Dengan gaji yang sesuai, saya dapat mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik	21	14	35
3	Besarnya pemberian bonus dari perusahaan sesuai dengan hasil kerja saya	13	22	35
4	Pemberian insentif yang adil dan merata sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	16	19	35
5	Perusahaan memberikan tunjangan dan asuransi	14	21	35

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kompensasi masih banyak yang tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan hasil kerja. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan gaji yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kompensasi beban kerja juga merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi membuat karyawan merasa terbebani dengan beban kerja yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mudayana (2017:21) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang timbul dari hubungan antar tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana untuk menciptakan keterampilan, kecakapan, persepsi dan perilaku dari pekerja.

Tabel 1.3
Hasil Kuisisioner Pra Survey
Beban Kerja pada PT. Blue Bird Group Pool Ciputat

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Atasan saya membantu mengontrol untuk mengendalikan perilaku karyawan pada perusahaan	23	12	35
2	Saya lebih banyak waktu luang dari waktu untuk bekerja	16	19	35
3	Saya selalu berkonsentrasi dan fokus dalam bekerja	23	12	35
4	Saya selalu mendapatkan informasi terkait dengan pekerjaan	21	14	35
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya sudah mencapai target	11	24	35

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa beban kerja yang ada pada perusahaan PT. Blue Bird Group Pool Ciputat menerapkan sistem berorientasi pada target, dalam menjalankan usahanya perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja lebih baik dengan dapat memenuhi target yang diterapkan oleh perusahaan baik yang menjadi staff ataupun

berkaitan dengan pelayanan transportasi dituntut untuk memenangkan pasar.

Selain kompensasi dan beban kerja terdapat budaya organisasi juga merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi dalam menciptakan segala nilai yang terlaksana dalam perusahaan sehingga produktivitas dan efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan budaya organisasi yang tepat dan dapat mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan pendayagunaan karyawan disuatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semkalin besar pengaruhnya sebagai dorongan untuk berkembang bersama dengan perusahaan. Dengan demikian perusahaan sangat penting untuk membentuk para karyawan yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai. Menurut Susanto (2018:118) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang dibentuk dari perilaku, asumsi, keyakinan, perilaku dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi memlatih cara individu berperilaku dan berinteraksi dengan anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Dengan demikian, budaya organisasi ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.

Tabel 1.4
Hasil Kuisisioner Pra Survey
Budaya Organisasi pada PT. Blue Bird Group Ciputat

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Karyawan
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa bangga dan loyal terhadap pekerjaan saya	14	21	35
2	Peraturan salah satu nilai terpenting untuk meningkatkan kinerja	26	9	35
3	Saya menggunakan fasilitas yang efisien	28	7	35
4	Saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan dari pada kepentingan pribadi atau kelompok	23	12	35
5	Dalam melaksanakan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	14	21	35

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa yang ada pada perusahaan karyawan PT. Blue Bird Group Pool Ciputat kurangnya loyalitas terhadap pekerjaan dan kurangnya inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan dalam budaya organisasi yang ditetapkan oleh PT. Blue Bird Group Pool Ciputat selalu mengutamakan kenyamanan dan pelayanan pelanggan dasar dalam memberikan pelayanan PT. Blue Bird Group adalah “ANDAL” merupakan Aman, Nyaman, Mudah dan Personalize sehingga pelayanan bisa berkembang.

Disamping adanya fenomena masalah diatas, juga masih ada perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda yaitu :

Pada penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rizal, dkk (2021) mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Hesti Catur Isriani (2019) mendapatkan hasil yang berbeda bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, dkk (2021), mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Baiq Nurmalisa Dwinati, dkk (2019), mendapatkan hasil yang berbeda beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Stevy Moniharapon (2018), mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari Girsang (2019), mendapatkan hasil yang berbeda yaitu budaya organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu memiliki hasil yang berbeda tentang Kompensasi, Beban Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Maka ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BLUE BIRD GROUP POOL CIPUTAT.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Group Pool Ciputat ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Blue Bird Group Pool Ciputat ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Group Pool Ciputat ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Group Pool Ciputat ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis yang berkaitan dengan masalah yang telah diuraikan diatas :

- a. Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Group Pool Ciputat
- b. Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Group Pool Ciputat

- c. Untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Group Pool Ciputat
- d. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antara kompensasi, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Blue Bird Group Pool Ciputat

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan dalam bekerja dan prestasi kerja,

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan berkaitan dengan mengembangkan pemberdayaan karyawan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan menambah ilmu pengetahuan untuk masa yang akan datang dan mengetahui faktor-faktor seperti kompensasi, beban kerja dan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menambah referensi pengetahuan para pembaca dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam penelitian selanjutnya yang lebih luas.

