BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkang pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis. Keberhasilan pengelolahan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di dalam organisasi harus mampu menjadi karyawan yang dapat diandalkan baik oleh para pimpinan puncak sampai manajer lini. Sumber daya manusia memiliki potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif.

Untuk menghadapi persaingan tersebut disetiap organisasi harus memiliki

sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Veithzal (2015) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus di kelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi untuk memajukan bisnisnya.

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu motivasi kerja dan disiplin kerja yang terus dipantau akan berdampak pada

kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Jauvani (2011) mengemukakan bahwa, “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alexander Monte C (2016) mengatakan bahwa “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Riani (2011) mengemukakan penjelasan tentang budaya organisasi, menurutnya budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuatkan prinsip-prinsip tersebut.

Sedangkan Menurut Rivai dan Mulyadi (2012), menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku seharihari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi”. Selain budaya organisasi, faktor gaji juga mempengaruhi kinerja karyawan. memiliki budaya transparansi adalah satu cara untuk memastikan Anda bisa menarik dan mempertahankan sumber daya manusia tersebut. Transparansi juga meningkatkan keterlibatan karyawan karena dapat mengembangkan pencapaian tujuan dan kepuasan bekerja ketika ada kepercayaan. Yang lebih penting lagi, sama hal nya dengan berita buruk yang menyebar melalui media sosial, transparansi juga bisa menimbulkan dampak positif di tempat kerja Anda melalui reputasi yang baik.

Hal tersebut dibuktikan oleh Khairunnisa Batubara (2013) dalam jurnalnya yang mengatakan “bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Menurut Soemarso (2014) dalam bukunya, “Istilah gaji biasanya

digunakan untuk pembayaran kepada pegawai yang digunakan untuk membayaran pegawai yang diberi tugas-tugas *administrative*". Pada umumnya jumlah gaji ditetapkan secara bulanan atau tahunan. Imbalan yang diberikan kepada buruh-buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan phisik biasanya disebut upah. Pada umumnya jumlah upah ditetapkan secara harian berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Perusahaan harus mentaati pembayaran upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, sedangkan Sujarweni (2015) memberikan pendapatnya yang lain tentang pengertian gaji. Menurutnya "gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan".

Yang tidak kalah penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat keejahteraan karyawan. kesejahteraan pegawai adalah segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai tanpa mengurangi upah. Pada beberapa perusahaan yang besar, bentuk program kesejahteraan pegawai tidak hanya berupa uang. Tapi juga dalam bentuk lain misalnya saja seperti, perumahan, asuransi kesehatan, tunjangan, transportasi, penyediaan makanan dan lain-lain.

Fredi Efendi (2016) dalam jurnalnya mengatakan bahwa "kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Kesejahteraan menurut Dodge et al (2012) ialah "sesuatu yang tidak bisa didefenisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur". Sedangkan Pengertian kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2015) adalah "balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan". Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

Dalam meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan / organisasi, kinerja sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan / organisasi sangat perlu untuk diperhatikan. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak maksimal maka

produktivitas kerja kayawan juga akan turun. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis perusahaan dan dapat di gunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara semangat kerja yang produktif.

PT. Aman *World Logistics* adalah salah satu perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) yang ada di Surabaya, didirikan tahun 2002, PT Aman *World Logistics* terus mengembangkan kualitas layanannya agar terus menjadi jasa EMKL terbaik dan bersaing dalam harga dan layanan. Ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT Aman *World Logistics* salah satunya adalah tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang membuat turunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Karyawan PT Aman *World Logistics*

No	Bulan	Persentase Keterlambatan
1	Januari	16%
2	Februari	24%
3	Maret	21%
4	April	14%
5	Mei	9%
6	Juni	8%
7	Juli	15%
8	Agustus	17%
9	September	21%
10	Oktober	19%
11	November	17%
12	Desember	19%

Sumber: PT aman *World Logistics*

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **"Pengaruh Budaya Organisasi,Gaji dan Kesejahteraan Karyawan TerhadapKinerja Karyawan PT Aman *World Logistics*".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*?
2. Apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*?
3. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*?
4. Apakah budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan PT Aman *World Logistics*;
2. Hanya menggunakan 3 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*;
3. Untuk mengetahui dan menganaisis apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*;
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aman *World Logistics*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

   Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan

dari segi budaya, gaji, dan kesejahteraan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan;

2. Bagi peneliti

   Sebagai tambahan ilmu dan wawasan serta informasi yang digunakan dalam penelitian;

3. Bagi STIAMAK Barunawati

   Sebagai refrensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan dibuat untuk mempermudah mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, Batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan mendeskripsikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan yaitu kuantitatif, populasi dan sampel serta teknik analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang paparan hasil pengolahan data penelitian yang dilakukan oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis.