

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini perusahaan diuntut untuk memiliki keunggulan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan para pesaing lainnya. Salah satu faktor yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif adalah sumber daya manusia. Karyawan yang berkompeten, loyalitas tinggi, dan produktif dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Organisasi yaitu suatu unit sosial yang dikoordinasikan secara sengaja, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi pada suatu basis yang relatif bersinambung untuk mencapai tujuan atau serangkaian tujuan (Robbins, 1998:2).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga faktor-faktor untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan maksimal. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai dan Basri, 2004:309). Dalam hal ini variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan agar karyawan termotivasi dan bersedia untuk bekerja dengan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Budaya Organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu organisasi. Bagi organisasi, budaya merupakan tolak ukur untuk mencapai kesuksesan organisasi selain itu juga membangun komitmen

mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan. Bagi individu, budaya mendorong karyawan memiliki rasa kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi serta menjadi lebih produktif.

Menurut Luthans (1995:497) budaya organisasi merupakan norma - norma dan nilai - nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan, peredam konflik dan motivator karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

Menurut Mondy (2008:4) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang di terima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, serta stabilitas karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan menurut Dessler (2006:87) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Kinerja karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap

kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, budaya organisasi, kompensasi, dan sebagainya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja perusahaan akan terganggu.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan, baik lingkungan di antara para karyawan maupun hubungan dengan manajemen di atasnya. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah - masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan budaya organisasi, kompensasi, dalam mempengaruhi kinerja: **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Armada Finance Magelang)”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dikembangkan menjadi pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
8. Lebih besar mana pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

9. Lebih besar mana pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, berikut beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

9. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan mengenai korelasi pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja yang berdampak pada kepuasan kerja dan memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan.

2. Secara Praktisi

- a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, peneliti mendapatkan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapatkan dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya. Selain itu dengan penelitian ini, peneliti dapat mengasah daya nalar dan kemampuan dalam menganalisis suatu permasalahan.

- b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa diimpelentasikan oleh perusahaan/institusi lain.

- c. Bagi Akademisi

Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan refrensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang yang sama.