

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan adalah tempat memproduksi barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat luas. Ada jenis-jenis perusahaan di Indonesia yang berfungsi untuk menggerakkan perekonomian suatu negara. Perusahaan menyerap tenaga kerja untuk memproduksi suatu barang atau jasa agar bisa dijual ke masyarakat. PT. Panca Teknik adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 2007 dan bergerak dalam bidang Jasa Perbengkelan dan Perbaikan dan Pengadaan, Industri, Perkebunan, Pertambangan, Angkutan Darat dan Air, serta Kontruksi. *Head Office* PT. Panca Teknik berada Banjarmasin atau tepatnya di Jalan Ahmad Yani Km.16 Gambut - Kabupaten Banjar (70652).

PT Panca Teknik berjuang dan berusaha untuk memajukan perusahaan agar berkembang dengan pesat sehingga dapat mencapai hasil yang baik dengan membuka cabang di berbagai daerah seperti PT. Panca Teknik Tanjung yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 215 Laburan Tanta, Tabalong. Selanjutnya PT. Panca Teknik Binuang yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 94Tatakan, Tapin Selatan. Kemudian PT Panca Teknik Batu Kajang yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 8 Baju Kajang. Terakhir PT. Panca Teknik Balikpapan yang beralamatkan di Jl. Mulawarman No. 45 Manggar, Balikpapan Timur. Kemudian pada tahun 2011 lahirlah anak perusahaan yang Bernama Bintang Mulia Teknik yang beralamatkan di Jl. A. Yani Km. 16 Gambut, Banjar.

Kemajuan perusahaan berkaitan dengan kinerja karyawan yang memadai. Kinerja dipengaruhi pemberian kompensasi secara proporsional dan profesional. Keberhasilan menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas sumber daya manusia bekerja. Ini secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi organisasi. Ini juga akan menentukan keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai ini akan mempengaruhi kinerja pegawai (Sinambela, 2016: 247).

Pemberian ganjaran yang disebut insentif, akan mampu mengurangi pekerja yang keluar (berhenti) dan mampu pula meningkatkan loyalitas dan dedikasi para pekerja pada organisasi atau perusahaan. Ganjaran yang efektif sebagai motivasi kerja jika berharga bagi pekerja. Selain itu ganjaran diberikan dalam jumlah yang memadai. Ganjaran yang diberikan dalam berbagai jenis yang disukai dan harus diberikan secara adil dan wajar (Marnis, 2014: 290). Kompensasi efektif jika dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2016: 301).

Saat ini, tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berkaitan dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, tetapi cakupannya telah diperluas menjadi lebih banyak bidang yang baru. Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia yang membantu dalam memotivasi serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dan organisasi adalah kompensasi. Dengan memberikan kompensasi secara profesional kepada karyawan yang bekerja di organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan (Irmayani, 2022: 137).

Kenalak dkk (2016) meneliti “Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya.” Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. Zulkarnaen dan Herlina (2018) meneliti “Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran.” Hasil penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran.

Santoso (2019) meneliti ‘Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi berhubungan kuat dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta.

Kinerja dipengaruhi komitmen organisasi, Komitmen organisasi pegawai atau karyawan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Pegawai atau karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen ini akan mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan (Priansa, 2014: 232).

Komitmen organisasi berhubungan dengan kinerja karyawan. Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan keberhasilan manajemen

menumbuhkan komitmen organisasi pegawai atau karyawan. Seberapa jauh komitmen organisasi karyawan atau pegawai terhadap tujuan organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi sangat penting karena pegawai atau karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya (Priansa, 2014: 232).

Sapitri (2016) telah meneliti “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.” Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Anggraini, Parawangi, dan Mustari (2021) meneliti “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.” Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat kabupaten Enrekang. Arestia (2022) meneliti “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas.” Hasil penelitian juga menunjukkan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gerbang Duabelas.

Budaya organisasi berpengaruh pada kinerja. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan agar karyawan bekerja dengan maksimal (Juniarti dan Putri, 2021: 46).

Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi sehingga karyawan bekerja dengan baik (Enny, 2019: 45).

Anggeline, Meitriana, dan Sujana (2017) meneliti “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan.” Hasil penelitian membuktikan budaya kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Sari dan Anitra (2020) meneliti “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.” Hasil penelitian menunjukkan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Suhartini dan Goal (2022) meneliti “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.” Hasil penelitian juga membuktikan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.

Uraian di atas menjadi dasar untuk melakukan penelitian pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Teknik Banjarmasin. Penelitian ini berjudul “Pengaruh

Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Teknik Banjarmasin.”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian ini, dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Teknik Banjarmasin?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Teknik Banjarmasin?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Teknik Banjarmasin?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dikemukakan sebagai berikut.

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Teknik Banjarmasin.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Teknik Banjarmasin.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Teknik Banjarmasin.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan manfaat teoritis.

#### **4.1.1 Manfaat teoritis**

1. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini menambah khasanah kepuastakaan tentang kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan
2. Manfaat teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan telaah penelitian relevan bagi peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan variabel penelitian, selain kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- A. Manfaat praktis, hasil penelitian ini sebagai salah satu bahan kebijakan menentukan kebijakan peningkatan kinerja karyawan perusahaan melalui peningkatan kompensasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi.
- B. Manfaat praktis, hasil penelitian ini meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan.