

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik, dan Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak di capai. Tujuan tersebut dicapai dengan memerdayakan sumber daya yang dimiliki, dan sumber daya yang mempunyai peran paling penting adalah manusia. Dalam menghadapi era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga di perlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi global tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Banyaknya industri meubel bermunculan merupakan tuntutan kebutuhan hidup masyarakat. Seiring dengan perkembangan itu konsumen semakin kritis dalam memilih prabotan rumah tangga, Kasur adalah alas tidur yang biasanya terbuat dari kain atau plastik yang berisi kapuk, karet busa. Kasur merupakan kebutuhan papan masyarakat yang di tuntut untuk di penuhi karena berfungsi untuk beristirahat dan merelaksasikan tubuh. Seiring perkembangan ilmu dan teknologi kasur beralih menjadi Springbed, Spring artinya per dan bed artinya tempat tidur jadi springbed adalah tempat tidur yang yang memiliki lapisan pada aspek dalamnya yang berfungsi sebagai penyanggah antar lapisan busa dan kayu yang dapat memberikan kenyamanan terhadap konsumen itu sendiri. Perubahan ini berdampak pada masyarakat luas yang berhasil merubah springbed menjadi pilihan utama masyarakat sebagai tempat tidur.

PT.Cahaya Lampung Selatan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri meubel yang berlokasi di jalan Ir. Sutami Km 18 No.8 Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan. PT.Cahaya Lampung Selatan memproduksi beberapa kebutuhan rumah tangga dan peralatan kantor antarlain, Springbed (Bigland, Bigdream, Bigline, BigPoint, Bigstyle, Marcella) Dalam hal penelitian ini penulis menitikberatkan pada produk Spring Bed khususnya Bigland.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2012: 102). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan perusahaan dapat menerapkan sistem absensi fingerprint yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata. Dengan adanya sistem absensi *fingerprint*, maka dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Mulai dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Kinerja karyawan bisa dinilai dari disiplin kerja apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi atau perusahaan.

Selain meningkatkan kedisiplinan, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan adanya kompensasi. Kompensasi menurut Sedarmayati Sedarmayati (2011:293) adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai jasa kerja mereka. Pentingnya kompensasi salah satu indikator kinerja karyawan dalam bekerja sulit ditaksir karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang sangat khas dalam industry. Kompensasi merupakan salah satu faktor dalam mengukur kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada HRD PT Cahaya Lampung Selatan Gaji yang diterima oleh karyawan dengan gaji terendah yaitu Rp 1.250.000-Rp 2.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima masih di bawah UMR di Lampung maka dari itu di perlukan peningkatan lagi kinerja karyawan di PT cahaya Lampung Selatan agar memenuhi gaji sesuai UMR di setiap daerah dan memenuhi standar gaji,

Pengaruh kompensasi yang memadai, penerapan program kesehatan kerja yang ditetapkan, maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik lagi.

Adapun data pemberian kompensasi PT Cahaya Lampung Selatan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Gaji Karyawan PT. Cahaya Lampung Selatan**

No	Gaji Karyawan	Jumlah Karyawan
1	Rp. 1.250.000 – Rp. 2.000.000	121 orang
2	Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000	40 orang
3	Rp. 5.000.000 – Rp. 6.000.000	35 orang
4	Rp. 7.000.000 – Rp. 8.000.000	24 orang
5	Rp. 9.000.000 – Rp. 10.000.000	3 orang
Total Karyawan		172 orang

Sumber: HRD PT Cahaya Lampung Selatan, 2023

Dalam meningkatkan jenjang karir dan budaya organisasi untuk mencapai kinerja yang baik. perusahaan mampu memberikan target penjualan untuk karyawan agar meningkatkan penjualan produk springbad yang ada di PT Cahaya Lampung Selatan guna mencapai visi dan misi oleh sebab itu, bisa kita lihat tabel target penjualan dalam satu tahun terakhir pada bulan januari sampai desember 2022 seperti gambar tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Target Penjualan dan Realisasi Penjualan tahun pada 2022 di PT Cahaya Lampung Selatan**

No	Bulan	Target Penjualan Springbed	realisasi	Prsentase (%)
1	Januari	1000 unit	700 unit	84
2	Februari	1000 unit	500 unit	121
3	Maret	1000 unit	400 unit	48
4	April	1000 unit	300 unit	36
5	Mei	1000 unit	400 unit	48
6	Juni	1000 unit	200 unit	24
7	Juli	1000 unit	370 unit	44,4
8	Agustus	1000 unit	700 unit	84
9	September	1000 unit	500 unit	121
10	Oktober	1000 unit	400 unit	48
11	November	1000 unit	300 unit	36
12	Desember	1000 unit	400 unit	48
Jumlah		12000 unit	5170 unit	620
Rata rata peresentase		1000	475	52 %

Sumber: HRD PT Cahaya Lampung Selatan, 2023

Berdasarkan tabel di atas dinarasikan mengenai target penjualan dan realisasi pada tahun 2022 dengan rata rata penjualan sebesar 52 %. Dalam hal ini target penjualan tidak mencapai target 100 % dari bulan januari sampai desember 2022 dengan jumlah 12000 unit *springbed* yang setiap tahunnya harus mencapai target penjualan dan ternyata realisasinya hanya sebesar 5170 unit, artinya pada setahun belakangan ini menunjukkan bahwa kurang maksimal dalam melakukan penjualan yang di pasarkan karyawan PT Cahaya Lampung Selatan sehingga kinerja yang di berikan masih tergolong tidak optimal. Dari uraian maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan memfokuskan riset selama 1 tahun dari bulan januari sampai desember tahun 2022.

Dalam hal ini para karyawan PT Cahaya Lampung Selatan untuk meningkatkan jejang karir dengan membantu memasarkan produk *springbed* dengan adanya promosi yang menarik para konsumen akhir yang akan mencari melalui outlet ritel yang berada di sekitarnya. Promosi yang dilakukan PT. Cahaya Lampung Selatan untuk menarik keputusan pembelian konsumen terhadap produk tersebut dengan cara melalui kegiatan promosi (Promotion). Promosi jika dilaksanakan dengan baik akan membuat konsumen mengenal dan mengetahui produk yang di pasarkan oleh perusahaan dengan harapan pelanggan dan calon pelanggan untuk membeli produk yang di tawarkan. Hubungan Masyarakat adalah strategi yang di rancang untuk mempromosikan atau melindungi citra perusahaan PT. Cahaya Lampung Selatan dan citra produk *springbed* dengan tujuan untuk meningkatkan jenjang karir karyawan agar setiap tahunnya terus meningkat. Dengan demikian konsumen dapat lebih mudah menjangkau dan lebih cepat mendapat informasi dibandingkan konsumen berkunjung langsung ke pabrik. Seperti toko meubel yang menjalankan kegiatan personal selling yang bertujuan untuk menciptakan ketertarikan kepada konsumen khususnya kalangan keluarga promosi yang dilakukan PT. Cahaya Lampung Selatan apabila karyawan mencapai target penjuilan perusahaan yang ada pada tabel di atas dan mencapai realisasinya perusahaan akan memberikan penghargaan dengan memberi reward dan menaikkan jenjang karir yang tadinya hanya karyawan pemasaran biasa atau yang di sebut dengan sales. Sales promotion girl (SPG) atau sales promotion boy (SPB) menjadi kepala pemasaran yang di tempatkan di

bagian kantor. Tugas dari kepala pemasaran adalah melakukan penawaran secara langsung melalui internet antara pihak perusahaan dengan target pasar untuk membentuk pola pikir mereka mengenai perusahaan dan produk yang dihasilkan PT. Cahaya Lampung Selatan memperkenalkan produk-produknya secara langsung dengan situs web resmi yang dapat diakses melalui situs jejaring sosial seperti facebook dan instagram.

Dengan pemasaran secara langsung karyawan dapat meningkatkan kinerjanya agar budaya organisasi yang ada di PT. Cahaya Lampung Selatan dan budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen mewujudkan visi dan misi perusahaan yang ada di PT Cahaya Lampung Selatan. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu pegawai, peredam konflik dan motivator karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Jenjang Karir Terhadap Kinerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Cahaya Lampung Selatan).”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi dirasakan masih rendah untuk karyawan, karena masih dibawah UMR
2. Pemberian kompensasi yang rendah mempengaruhi kinerja karyawan hal ini ditandai dengan pencapaian perusahaan dibawah target
3. Budaya organisasi yang diterapkan kurang dapat diterima oleh karyawan karena masih ada karyawan yang tidak mematuhi aturan

4. Masih kurangnya tingkat kepuasan atas kompensasi yang diterima karyawan bila dibandingkan dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan yang diberikan karyawan tersebut.
5. Penelitian Suwanto Budaya organisasi yang diterapkan kurang dapat diterima oleh karyawan
6. Penelitian Tallo menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Lampung Selatan ?
2. Apakah jenjang karir berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Lampung Selatan?
3. Apakah kompensasi mempengaruhi secara langsung hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Lampung Selatan?
4. Apakah kompensasi mempengaruhi secara langsung hubungan antara jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Lampung Selatan?
5. Apakah kompensasi mempengaruhi secara langsung hubungan budaya organisasi jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Lampung Selatan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Lampung Selatan
2. Untuk mengetahui apakah jenjang karir berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Lampung Selatan
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi secara langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Lampung Selatan

4. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi secara langsung antara jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Lampung Selatan
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi mempengaruhi secara langsung hubungan budaya organisasi jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada PT Cahaya Lampung Selatan?

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat membantu: penulis dalam mengimplementasikan teori dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang budaya organisasi, jenjang karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan: informasi dan menambah ilmu pengetahuan tentang tentang budaya organisasi, jenjang karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi PT Cahaya Lampung Selatan

Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mengetahui indikator yang mempengaruhi tingkat kenyamanan karyawan serta sebagai bahan didalam kegiatan evaluasi bagi perusahaan agar memperhatikan pegawai yang memiliki masalah kompensasi yang didapatkan, budaya organisasi yang di terapkan serta terpenuhinya tuntutan-tuntutan yang menjadi motivasi mereka disaat melakukan pekerjaan agar produktif.

#### **F. Ruang Lingkup Penelitian**

1. Sifat penelitian : Penelitian kuantitatif
2. Populasi Penelitian : Seluruh karyawan PT Cahaya Lampung Selatan
3. Sampel penelitian : Karyawan PT Cahaya Lampung Selatan yang berjumlah 121 orang
4. Objek penelitian : Budaya organisasi, jenjang karir, dan kompensasi kinerja karyawan
5. Tempat penelitian : Kegiatan penelitian dilakukan pada PT Cahaya Lampung Selatan

## **G. Sistematika Penulisan**

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, selanjutnya identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN LITERATUR**

Dalam bab ini menguraikan deskripsi teori, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, obyek dan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini di jelaskan tentang mengenai hasil dari pengumpulan dan pengolahan data berupa gambaran umum, objek penelitian dan hasil penelitian. dan pembahasan

### **BAB V HASIL PENUTUPAN**

Dalam bab ini di jelaskan tentang kesimpulan dan saran.

### **DAFTAR LITERATUR**

### **LAMPIRAN LAMPIRAN**