

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan pada khususnya dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, sehingga diperlukan pengelolaan yang baik agar tercapai kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas perusahaan, karyawan harus mendapatkan perhatian khusus atau balas jasa agar mereka dapat termotivasi untuk lebih giat dan baik dalam melakukan pekerjaannya.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Jika tidak didukung oleh SDM yang memiliki pengetahuan dibidangnya maka akan terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan tugasnya, karena alasan inilah manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menjalankan usaha, karena dengan adanya manajemen sumber daya manusia akan tercapainya kinerja yang telah ditentukan.

PT Ada Digital Bersaudara merupakan perusahaan yang bergerak diberbagai bidang jasa percetakan, pengadaan barang dan lain-lain. Perusahaan ini terletak di Dusun VI Kampung Sukajawa Kec. Bumiratu Nuban Kab. Lampung Tengan Provinsi Lampung. Berawal pada tahun 2018, pada masa awal berdirinya perusahaan ini memulai usaha rumahan berupa jasa desain kebutuhan percetakan. Pada saat itu hanya memiliki 1 unit komputer untuk proses desain. seiring berjalannya waktu usaha kecil tersebut mendapat saran dari pelanggannya untuk mengembangkan usahanya yaitu dengan mendirikan PT yang dapat melengkapi jasa kebutuhan percetakan, pengadaan atk kantor, sewa Bus Transportasi dan kebutuhan lainnya. Order yang selalu sepi membuat PT Ada Digital Bersaudara dibantu oleh beberapa mitra yaitu supliyer dibidang digital printing, sablon, atk, konveksi dan transportasi. Berikut ini adalah Data karyawan berdasarkan jabatan di PT Ada Digital Bersaudara Tahun 2023.

Tabel 1. Data karyawan berdasarkan jabatan di PT Ada Digital Bersaudara Tahun 2024

No	Jabatan	Jumlah
1	Bagian Persediaan	7 Orang
2	Praniaga	11 Orang
3	Desain Grafis	8 Orang
4	Kasir	3 Orang
5	Bagian mesin/cetak	7 Orang
6	Kurir	7 Orang
7	Marketing	10 Orang
Jumlah		53

(Sumber: PT Ada Digital Bersaudara 2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat karyawan paling banyak terdapat pada bagian praniaga dengan jumlah 11 karyawan perempuan, sedangkan karyawan paling sedikit berada pada kasir yang berjumlah masing-masing 1 laki laki dan 2 perempuan dan total seluruh karyawan pada PT Ada Digital Bersaudara berjumlah 53 orang.

Tabel 2. Data Pendapatan PT Ada Digital Bersaudara Tahun 2023

Bulan	Pendapatan
Januari	20.000.000
Februari	19.000.000
Maret	17.000.000
April	18.500.000
Mei	19.500.000
Juni	20.500.000
Juli	21.000.000
Agustus	20.400.000
September	20.900.000
Oktober	21.000.000
November	23.000.000
Desember	24.000.000
Total Penjualan	244.800.000
Target Pendapatan	250.000.000

(Sumber: PT Ada Digital Bersaudara 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, di ketahui bahwa pendapatan pada PT Ada Digital Bersaudara tidak tetap atau tidak menentu dan juga belum tercapainya target penjualan dalam satu tahun, masalah ini penting di teliti agar penurunan penjualan tidak terjadi terus menerus. Untuk mencari penyebab masalah penurunan pendapatan tersebut, peneliti mengaitkannya dengan kinerja karyawan apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan harapan PT Ada Digital Bersaudara agar pendapatan tidak mengalami penurunan terus menerus

Dari data tersebut dapat dipaparkan bahwa Kinerja dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan karena kinerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sinambela.L.P (2018), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap organisasi perusahaan mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas, artinya bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian tersendiri. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya adalah budayanya. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai menerima nilai-nilai budaya organisasi. Menurut Riani (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama jika budaya organisasi mampu mendukung strategi organisasi dan mampu menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sistem perekat dan acuan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya budaya organisasi yang buruk akan menghambat jalannya organisasi. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa terdapat budaya organisasi yang kurang baik, yakni sering terlambat masuk jam kerja serta banyak karyawan laki-laki yang merokok pada tempat-tempat yang dilarang pada area PT Ada Digital Bersaudara.

Selain itu, salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah memiliki motivasi. Kurangnya motivasi terhadap pegawai dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Dari sisi internal, motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan seorang individu melaksanakan pekerjaannya dengan rasa puas dan bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya. Menurut Winardi (2016) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Pentingnya motivasi bagi karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku

karyawan untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa terlihat dari beberapa dimensi yang tidak menunjukkan perkembangan yang baik, semangat dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya kurang bahkan cenderung menunda-nunda. Hal lain juga menunjukkan bahwa ternyata motivasi karyawan rendah pada PT Ada Digital Bersaudara. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Selanjutnya faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan pelatihan. Pelatihan menjadi hal yang cukup penting dalam manajemen sumber daya manusia baik untuk profesional dan manager. Pelatihan untuk karyawan sangat penting, sejak diketahui bahwa pengetahuan orang diperoleh dari pendidikan formal tidak lah cukup atau kurang sesuai bagi perusahaan. Menurut Edwin B. F dalam Priansa (2017) pelatihan merupakan suatu peningkatan knowledge dan skills seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan memiliki sejumlah tujuan dan juga manfaat.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas keorganisasian. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa pada PT Ada Digital Bersaudara, kenyataannya hal ini justru kurang mendapatkan prioritas oleh pihak manajemen perusahaan terbukti dari data yang terkumpul menunjukkan kondisi yang fluktuasi.

Untuk mencapai tujuan pada suatu organisasi yaitu dengan menciptakan budaya organisasi yang mendorong kinerja karyawan yang berkompeten dan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, melalui pemberian motivasi kerja untuk mewujudkan kinerja karyawan yang optimal maka diperlukan

kompensasi yang layak untuk menunjang hal-hal tersebut. Kompensasi sendiri mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Menurut Marwansyah (2016: 269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi harus dibuat seadil mungkin sehingga karyawan akan merasa dihargai dan tetap bertahan. Kompensasi sangat penting bagi individu karyawan sebab kompensasi mampu merefleksikan ukuran nilai karya mereka dibandingkan karyawan lainnya, keluarga maupun masyarakat. Pada penelitian ini peneliti menemukan bahwa pada PT Ada Digital Bersaudara belum sepenuhnya perusahaan memberikan kompensasi yang baik bagi karyawannya, banyak karyawan yang mengalami sulit mendapatkan libur kerja serta minimnya pemberian kompensasi finansial bagi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Pada PT Ada Digital Bersaudara Lampung Tengah”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pendapatan PT Ada Digital Bersaudara pada bulan januari sampai Desember Tahun 2023 mengalami tidak tetap atau tidak menentu.
2. Adanya target yang belum tercapai dalam satu tahun pada PT Ada Digital Bersaudara.
3. Adanya budaya organisasi yang kurang baik pada PT Ada Digital Bersaudara.
4. Rendahnya Motivasi karyawan pada PT Ada Digital Bersaudara.
5. Kurangnya prioritas mengenai pelatihan pada PT Ada Digital Bersaudara
6. PT Ada Digital Bersaudara belum sepenuhnya memberikan kompensasi yang baik bagi karyawannya

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan ?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel moderating?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel moderating?
6. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel moderating?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel moderating.
5. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel moderating.
6. Untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel moderating.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi penulis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dalam menganalisis persoalan teori yang telah di peroleh di bangku kuliah dengan fakta dan keyakinan yang ada.
 - b. Dengan penelitian ini penulis dapat memperluas pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan
 - a. Sebagai bahan masukan sarana dan pemikiran bagi pimpinan perusahaan sehingga berdampak dengan meningkatnya penjualan.
 - b. Sebagai bahan perencanaan dan perkembangan dalam rangka pengambilan keputusan dalam mengatasi masalah dalam perusahaan
3. Bagi akademik
 - a. Hasil penelitian ini bagi para akademisi bias dijadikan sebagai bahan informasi tambahan, pengembangan teori dan masukan bagi penelitian yang khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Dapat dijadikan salah satu sumber informasi atau referensi bagi peneliti berikutnya.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu hanya mencakup pembahasan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating”

G. Sistematika penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, selanjutnya identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup 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 metodolgi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, obyek, dan lokasi penelitian, oprasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum dan objek penelitian dan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

Dalam daftar literatur menguraikan tentang nama penulis, judul tulisan, penerbit identitas penerbit, serta tahun terbit yang akan dijadikan rujukan ataupun sumber dari tulisan yang dibuat.

LAMPIRAN

Dalam lampiran-lampiran menggunakan tentang dokumen tambahan yang ditambahkan ke dokumen utama. Lampiran berupa teks, seperti dokumen pendukung maupun berupa gambar, seperti foto dan lain-lain