

BAB I

PE NDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan keharusan agar tumbuh serta berkembang baik dalam segi teknologi dan sumber daya manusia.

PT Soci Mas Medan merupakan sebuah industry oleokimia dimana produk yang dihasilkan berupa gliserin, fatty acid, soap noodles. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan yang mengakibatkan realisasi perusahaan yang mengalami penurunan.

Tabel I.1 Data Target dan Realisasi Penjualan PT Soci Mas Medan
Periode Januari s/d Juni 2020

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi penjualan (Rp)	Percentase pencapaian target
Januari	Rp 10.000.000.000	Rp 9.663.230.128	96.63%
Februari	Rp 10.000.000.000	Rp 8.602.125.812	86.02%
Maret	Rp 10.000.000.000	Rp 7.492.364.920	74.92%
April	Rp 10.000.000.000	Rp 8.415.126.718	84.15%
Mei	Rp 10.000.000.000	Rp 8.402.673.576	84.03%
Juni	Rp 10.000.000.000	Rp 8.367.561.132	83.68%

Sumber : PT Soci Mas Medan (2020)

Tabel I.1. menunjukkan bahwa belum mencapai target perusahaan. Hal ini mencerminkan penurunan kinerja karyawan.

Kompensasi diharuskan berazas adil dan layak. Permasalahan karyawan PT Soci Mas Medan memperoleh kompensasi. Dimana kenaikan gaji kecil, insentif yang diberikan kepada karyawan *marketing* yang rendah masih tidak sebanding, bonus yang diberikan tidak merata, dan uang kerajinan yang diberikan tidak untuk semua bagian hanya di beberapa bagian

Motivasi kerja karyawan PT Soci Mas Medan pada perusahaan ini masih rendah seperti minimnya penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Selain minimnya penghargaan, motivasi dalam berupa pemberian promosi jabatan juga tidak sering dilakukan sehingga mengakibatkan karyawan tidak semangat dalam bekerja dan tidak berinisiatif bekerja dengan cepat dan tepat.

Budaya PT Soci Mas Medan yang masih lemah tercermin dari peningkatan pelanggaran aturan yang dilakukan oleh karyawan berupa penyelesaian pekerjaan yang tidak memenuhi aturan dan tidak memperhatikan SOP yang berlaku di dalam perusahaan. Selain itu juga sistem manajemen yang rumit dan menyulitkan karyawan dalam permintaan izin sehingga memicu budaya dalam perusahaan yang lemah.

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan penelitian:
“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya terhadap Kinerja Karyawan pada PTSociMas Medan.”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Kompensasi rendah yang memicu keluhan karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan PT Soci Mas Medan pada perusahaan ini masih rendah seperti minimnya penghargaan kepada karyawan
3. Budaya PT Soci Mas Medan yang masih lemah tercermin dari peningkatan pelanggaran aturan.
4. Realisasi perusahaan yang belum baik sehingga mencerminkan kinerja karyawan bermasalah.

I.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PTSociMas Medan?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PTSociMas?
3. Bagaimana pengaruh Budaya terhadap Kinerja Karyawan pada PTSociMas?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi,Motivasi dan Budaya terhadap Kinerja Karyawan pada PTSociMas?

I.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk :

1. Menganalisa adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PTSoci Mas Medan.
2. Menganalisa adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PTSoci Mas Medan.
3. Menganalisa adanya pengaruh Budaya terhadap Kinerja Karyawan pada PTSoci Mas Medan.
4. Menganalisa adanya pengaruh Kompensasi,Motivasi dan Budaya terhadap Kinerja Karyawan pada PTSoci Mas.

I.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

- Bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bermanfaat sebagai bahan referensi.
 3. Bagi PT Soci Mas
Sebagai dasar memperbaiki dan sebagai informasi PT Soci Mas.
 4. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai tambahan referensi kepustakaan.

I.7. Teori Motivasi Kerja

I.7.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Darodjat (2015:187), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Menurut Hamali (2016:131), motivasi adalah upaya menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan, di dalamnya seorang karyawan dirangsang untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk para karyawan dalam bekerja.

I.7.2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2016:218-219), Terdapat macam karakteristik dasar motivasi kerja yaitu :

1. Usaha (*Effort*)
2. Ketekunan (*Persistence*)
3. Arah (*Direction*)

I.8. Teori Tentang Budaya

I.8.1. Pengertian Budaya

Umam(2012:101), kriteria-kriteria un-observable yang berubah-ubah sesuai aturan perusahaan.

Badeni(2013:223), menunjukkan pada sistem yang dipatuhi oleh organisasi dan dibangun kemudian dirancang guna meningkatkan kemajuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa budaya adalah suatu nilai atau keyakinan yang menjadi pola kebiasaan karyawan.

I.8.2. Indikator Budaya

Menurut Torang (2016:107), dimensi budaya adalah:

1. Keyakinan (*belief*)
2. Norma (*norm*)
3. Nilai (*value*)
4. Sistem (*System*)

I.9. Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sutrisno(2013:171), Penyelesaian pekerjaan yang berbasis ketelitian, tepat waktu sesuai dengan yang diberikan perusahaan.

Amir(2015:81), konsep yang memerlukan atribut yang lengkap dan jelas serta teratur.

I.9.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:85), Indikator kinerja yang digunakan ialah:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpam Balik
4. Alat dan Sarana
5. Kompetensi
6. Motif

I.10 Teori Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2016:164), kompensasi yang layak menimbulkan semangat individu untuk meningkatkan keahliannya, bahkan memperkuat komitmennya terhadap perusahaan atau organisasi, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja perusahaan atau organisasi.

I.11 Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2014:331), Tindakan terdorong karyawan dicerminkan oleh atasan yang memberikan reward yang memuaskan sehingga terpenuhi dan memicu hasil pekerjaan yang optimal.

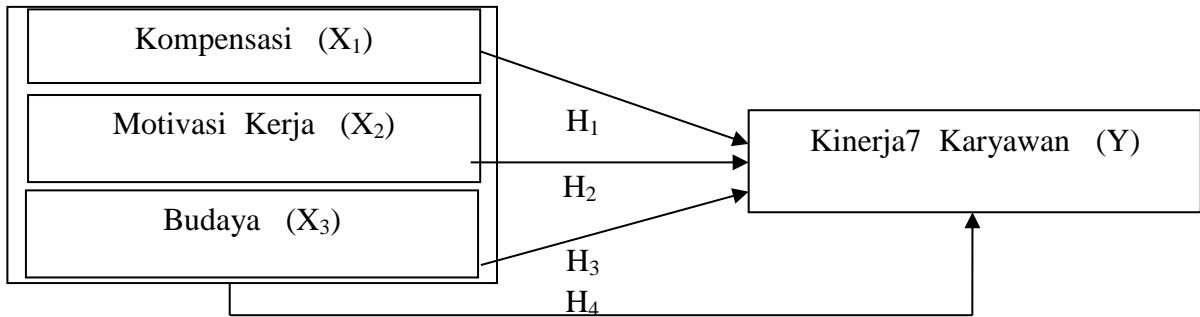
secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi.

I.12 Teori Pengaruh Budaya terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Darodjat (2015:230), Budaya sebagai faktor yang penting dalam memicu peningkatan keberhasilan perusahaan.

I.13 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:



GambarII.1.KerangkaKonseptual

I.14 Hipotesis

Kerangka konseptual hipotesis ini yaitu :

- H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Soci Mas Medan
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Soci Mas Medan
- H₃ : Budaya berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Soci Mas Medan
- H₄ : Kompensasi, Motivasi dan Budaya berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Soci Mas Medan