

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era persaingan yang semakin ketat, karyawan suatu organisasi dihibau untuk terus meningkatkan kinerjanya. Salah satu langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melaksanakan serangkaian perbaikan agar peningkatan kinerja karyawan dapat terjadi. Sehingga perusahaan dapat bertahan tumbuh dan unggul dalam persaingan.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka suatu organisasi harus terus mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, maka diharapkan kinerja karyawan yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan (Satedjo dan Kempa, 2017). Jumlah karyawan (tenaga kerja) yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan (Taurisa dan Ratnawati, 2012).

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam organisasi yang memfokuskan diri pada bagian sumber daya manusia. Memiliki tugas yakni mengelola sumber daya manusia secara baik agar dapat bekerja secara optimal sesuai dengan target kerja. Sukses tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tersebut tidak akan berjalan. Apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan tetap berjalan secara efektif pula. Dapat dikatakan kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Melalui karakteristik

pekerjaan, budaya organisasi, dan kompensasi yang baik, maka proses peningkatan kinerja karyawan juga akan berlangsung dengan baik juga.

Berikut adalah Laporan Manajemen hasil kinerja tahun 2018 PT. PELINDO III (Terminal Peti Kemas Semarang) per 31 Desember 2018:

Tabel 1.1 Laporan Manajemen

No	Uraian	Satuan	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	TRAFIK				
	Kunjungan Kapal	Unit	5	6	120
	Arus Barang	Ton	29	30	103
	Arus Petikemas	Box	460	421	92
2	EKSPLOITASI				
	Pendapatan Usaha	Miliar	1,371,543,698	1,456,868,582	106
	Beban Usaha	Miliar	773,846,491	753,152,539	97
	Pendapatan Diluar Usaha	Miliar	1,103,369	7,261,318	658
	Beban Diluar Usaha	Miliar	1,496,000	18,217,235	1217
3	INVESTASI	Miliar	1,576,424,600	840,208,796	53
4	SDM	Orang	339	322	95

Dari data di atas dapat diuraikan bahwa realisasi pada laporan manajemen tahun 2018 di PT. PELINDO III (Terminal Peti Kemas Semarang) dari trafik dapat dilihat kunjungan kapal dengan target 5 unit mengalami kenaikan menjadi 6 unit di tahun 2018 atau sebesar 120%. Arus barang mengalami kenaikan dari 29 ton menjadi 30 ton atau sebesar 103%. Arus petikemas mengalami penurunan dari target 460 box menjadi 421 box atau sebesar 92%.

Dari eksploitasi, pendapatan usaha mengalami kenaikan dari 1.371,54 miliar menjadi 1.456,87 miliar dari anggaran di tahun 2018 atau sebesar 106%. Beban usaha mengalami penurunan dari 773.846,5 miliar menjadi 753.152,53 atau sebesar 97%. Laba rugi usaha mengalami kenaikan dari 597.697,2 miliar menjadi 703.716 miliar atau sebesar 118%. Pendapatan diluar usaha mengalami kenaikan dari 1.103,37 miliar menjadi 7.261,31 miliar atau sebesar 658%. Dan beban diluar usaha mengalami kenaikan yang sangat drastis yaitu dari 1,496

miliar menjadi 18.217,23 miliar atau sebesar 1217%. Sedangkan investasi mengalami penurunan dari 1.576,42 miliar menjadi 840,209 miliar atau sebesar 53%. Kemudian sumber daya manusia juga mengalami penurunan dari 339 menjadi 322 atau sebesar 95% dari anggaran tahun 2018.

Semakin tinggi tingkat tercapainya target perusahaan tentu akan membawa dampak yang semakin baik pula untuk perusahaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda dan setiap perusahaan juga memiliki budaya organisasi yang berbed, maka diperlukan penyesuaian yang baik antara sumber daya manusia dengan lingkungan perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kualitas yang baik agar kinerja karyawan dalam perusahaan juga berjalan dengan baik, hal tersebut dapat ditingkatkan misalnya melalui kompensasi.

Purwanto dan Soliha (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra, Mulyanto dan Nugroho (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain tentang budaya organisasi yang dilakukan oleh Sagita dan Cahyo (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012) yang menyatakan hasil yang sama, yakni budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maabuat (2016) menyatakan hasil yang tak sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yakni budaya organisasi memiliki pengaruh negatif namun signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) tentang kompensasi menghasilkan pernyataan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djamil dan Zaenudin (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, lain hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryanulloh

dan Arifin (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda antar peneliti. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan diuji lagi tentang peningkatan kinerja karyawan dengan variabel-variabel penelitiannya meliputi karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan kompensasi yang akan dilakukan di PT. PELINDO III (Terminal Peti Kemas Semarang). Dengan mengambil judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PELINDO III (Terminal Peti Kemas Semarang)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo III (Terminal Peti Kemas Semarang)?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo III (Terminal Peti Kemas Semarang)?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo III (Terminal Peti Kemas Semarang)?

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam suatu penelitian sangat penting untuk menentukan ruang lingkup permasalahannya. Hal ini dimaksudkan untuk mendekati pada pokok permasalahan yang dibahas sehingga terarah dan pembahasannya tidak meluas. Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan operasional dan karyawan administrasi di PT. Pelindo III (Terminal Peti Kemas Semarang). Dalam kurun waktu 2 minggu dengan pembagian kuisioner kepada para karyawan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Terminal Peti Kemas Semarang)
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Terminal Peti Kemas Semarang)
3. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III (Terminal Peti Kemas Semarang)

1.5 Manfaat Penelitian

Bagi peneliti:

1. Menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan tentang karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, keadaan kompensasi di suatu organisasi
2. Sebagai salah satu syarat lulus untuk memperoleh gelar S1-Manajemen di Universitas Stikubank Semarang.

Bagi pembaca:

1. Menambah wawasan mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi
2. Sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama.