

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja pegawai adalah representasi dari pekerjaan yang dicoba oleh seseorang pegawai, yang biasa digunakan selaku dasar ataupun tolak ukur buat memperhitungkan pegawai dalam sesuatu organisasi. Kinerja yang baik ialah langkah mengarah pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kinerja pula ialah perlengkapan yang berarti buat menggapai tujuan organisasi serta wajib dicoba upaya buat tingkatkan kinerja pegawai. Sebutan kinerja pula bisa digunakan buat merujuk pada hasil bisnis, perlengkapan, guna administratif (penciptaan, pemasaran, keuangan) ataupun hasil karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perekonomian. Prinsip pemberian kompensasi ialah tetap menguntungkan kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan yang timbul dalam diri karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dalam arti yang lebih produktif. Hal ini ditunjukkan agar tujuan perusahaan terpenuhi, sedangkan bagi karyawan kompensasi digunakan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhan. (Yeremia & Nuridin, 2022)

Kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard dibutuhkan buat tingkatkan pendapatan serta budaya organisasi. Kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard menciptakan hasil yang bermutu besar. Misalnya, industri

secara tertib menawarkan kursus pelatihan buat tingkatkan keahlian serta pengetahuan bakatnya. Tidak hanya itu, kinerja ditetapkan ataupun dipengaruhi tidak cuma oleh pengetahuan serta keahlian, namun pula oleh motivasi, penghargaan, keahlian, komunikasi, kepemimpinan, area, serta yang lain. Menurut (Syafitri & Wasiman, 2020) Kinerja merupakan pencapaian persyaratan kerja akhir yang nantinya secara langsung dapat dilihat atau dicerminkan dari output yang dihasilkan.

Kinerja dapat dijadikan sebagai konsep yang abstrak dan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan variabelnya secara rinci dan lengkap (Syafitri & Wasiman, 2020). Kinerja yang luar biasa tidak terlepas dari pendapatan serta budaya organisasi industri tempat karyawan tersebut bekerja. Dalam pelaksanaannya, kompensasi serta budaya organisasi dikedepankan buat membuat karyawan lebih bergairah, yang menolong tingkatkan kinerjanya cocok dengan tujuan industri. Pastinya bila industri membayar dengan benar, kinerja karyawan hendak bertambah ekstrem, sehingga jelas kalau sasaran kompensasi bisa pengaruhi kinerja karyawan dalam rangka menggapai tujuan industry.

Di perusahaan, pemimpin tentu memiliki kekuasaan yang luas untuk mengambil keputusan dan mengatur bawahannya, serta menggunakan budaya yang dia pegang. Menjelaskan bahwa dalam budaya (*Culture*) ini memiliki peran dalam menentukan perilaku, mewujudkan rasa memiliki untuk para anggotanya, mewujudkan rasa komitmen, meningkatkan ikatan kuat para anggota, dan juga alat kendali perilaku pada setiap organisasi didalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Budaya organisasi membuat organisasi menjadi terkenal dan bisa bertahan lama. Yang jadi masalah tidak semua budaya organisasi dapat menjadi pendukung organisasi itu. Sebuah organisasi mempunyai budaya masing-masing. Ini menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lain. Seperti yang dikemukakan oleh siagian budaya organisasi membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan menyatukan anggota organisasi itu. (Aditya Sukamajati Haemin & Sri Suwarsi, 2022)

Bersumber pada informasi kinerja yang penulis peroleh dari manajemen, karyawan PT Kumala Shipyard Indonesia rata-rata mempunyai standar prestasi kerja yang diresmikan oleh industri. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, misalnya dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas dan bentuk pemberian kesempatan berkarir. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) ini hendaknya dapat memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas. (Yeremia & Nuridin, 2022).

Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja, sedangkan pihak kedua adalah perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau imbalan atas pelaksanaan oleh pekerja atau karyawan. Untuk mendapatkan kompensasi, pekerja yang dikerjakan karyawan harus relevan

sehingga kontribusi yang diberikan bertujuan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja sama dalam harmoni. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

PT Kumala Indonesia Shipyard merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkapalan yang berdiri pada tahun 2008 beralamat di Jalan Brigrend Katamso km. 6, Tanjung Uncang, Batam. PT Kumala Indonesia Shipyard adalah perusahaan Manufaktur yang meliputi *Ship Building & Repairing-Fabrication & Construction-Wharfage & Berthage*. Perusahaan ini berkomitmen mengutamakan pelayanan yang terbaik sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada periode 10 Tahun dari 1995 sampai 2005, sebagian besar kapal bangunan baru telah dibangun seperti tongkang, kapal tunda termasuk beberapa kapal patrol dan Alumunium LCT. Beberapa kapal *Floating Dock, Oil Barge, Tankers, Cable Lapisan Barge*, LCT Baja dan Tongkang.

PT. Kumala Indonesia Shipyard mulai berkerjasama dengan perusahaan perusahaan lain pada tahun 2006 dibidang perbaikan minyak *barges*, kemudian dengan konvensi atau penyelesaian pekerjaan dari tongkang lambung kestimulasi *oil barge* (untuk total) dan perbaikan *Floating Dock* 168 M dilakukan dari luar kontraktur PT. Surya Prima Bahari, selain perbaikan kami sendiri dilakukan untuk *Barges, Tug Boats, Tankers, LCT* dan kabel Lapisan *Barge*.

Sejak tahun 2007 kami telah *join venture* dengan beberapa perusahaan sampai dengan tahun 2011 untuk gedung baru: ukuran di bawah 300ft incl. sebagian besar 300ft, tug bat 23 m dan jangkar penanganan *Tug Supply* (AHTS) Vessel, panjang 45m.

Permasalahan kinerja di atas diakibatkan oleh banyak aspek, baik karakter pekerja ataupun aspek eksternal yang mempengaruhinya. Di antara faktor- faktor tersebut, wawancara dengan manajemen, penulis menampilkan kalau karyawan yang kinerjanya di dasar norma diakibatkan oleh keahlian kerja yang kurang baik, aspek pembelajaran, pengetahuan serta budaya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi kompensasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja tetap serta dampaknya pada mutu. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempunyai semangat, keinginan dan energi yang besar dalam diri individu untuk bekerja seoptimal mungkin. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah sistem balas jasa yang diterima oleh

pegawai dari organisasi atau perusahaan atas usaha yang telah dilakukannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dan pada prinsipnya budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujud dalam penampilan, sikap dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu. Dalam konteks, penulis mau melaksanakan investigasi yang lebih rinci, khususnya tentang pengaruh pendapatan serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis memilih judul “**Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard Di Kota Batam**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Kompensasi yang diberikan tidak sesuai sehingga karyawan menjadi tidak terikat.
2. Budaya Organisasi yang tidak mendukung dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi pada karyawan.
3. Kompensasi dan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah dalam peneltian ini adalah sebagai berikut:

1. Penulis hanya meneliti pengaruh komensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kumala Indonesia Shipyard di Kota Batam.

2. Penelitian ini dilakukan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard.
3. Untuk mengetahui Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari penjelasan yang diberikan pada bagian berikut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.
3. Apakah kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan pertanyaan di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini memiliki dua manfaat yaitu teoritis dan praktis. Secara teoritis untuk mengembangkan wawasan dalam bidang ilmu manajemen. Sedangkan praktis untuk menjadi bahan referensi dalam melakukan penelitian yang lebih mendalam dibidang manajemen.

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini ialah menyuguhkan penggambaran perusahaan tentang bagaimana kinerja, kompensasi dan budaya organisasi kepada karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Dengan dilaksanakannya studi ini, maka diharapkan dapat manfaat untuk beberapa pihak, yaitu:

#### **1. Bagi Peneliti**

Memberikan wawasan untuk peneliti guna meningkatkan pengetahuan dan pengalaman yang sangat luar biasa untuk memecahkan permasalahan pada kinerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap karyawan PT Kumala Indonesia Shipard.

#### **2. Bagi Universitas Putera Batam**

Memberikan penambahan pemahaman, khususnya bagi yang mengambil tema tentang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi informasi di perpustakaan Universitas Putera Batam.

3. Bagi PT Kumala Indonesia Shipyard

Memberikan evaluasi bagaimana pengembangan kinerja, kompensasi dan budaya organisasi yang ada di PT Kumala Indonesia Shipyard.

4. Bagi Peneliti Sebelumnya

Menjadi referensi bagi penelitian mahasiswa selanjutnya terkait bidang yang serupa.