

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latarbelakang

Indonesia saat ini termasuk daftar negara berkembang namun Negara Amerika Serikat memberikan pernyataan yang mengatakan bahwa Indonesia dikeluarkan dari daftar Negara berkembang menjadi Negara maju, hal tersebut menjadikan Indonesia melakukan pembangunan-pembangunan di segala bidang dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, tujuan tersebut membutuhkan strategi yang matang dan tentunya dengan modal yang besar. (<https://djp.kemenkeu.go.id/2022>).

Indonesia maju bukanlah sesuatu hal yang mustahil diraih mengingat Negara ini sudah memiliki modal. Modal dasar yang dimiliki saat ini setelah kemerdekaan Republik Indonesia yaitu Pancasila, Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, dan Bhinneka Tunggal Ika. Selain itu, modal pendukung yang dimiliki Indonesia sebagai Negara maju yang pertama, Indonesia memiliki sumber daya alam yang melimpah. Kedua, Indonesia memiliki sumber daya manusia dengan penduduk terbesar ke-5 di dunia dengan komposisi penduduk usia produktif yang terus bertambah. Ketiga, letak geografis yang memiliki posisi strategis pada jalur perdagangan maritim internasional dan penghubung benua Asia-Australia. (<https://djp.kemenkeu.go.id/2022>).

Industri setiap sektor atau kegiatan ekonomi yang berkaitan dengan pengolahan/produksi bahan baku atau produksi barang jadi di pabrik,

dengan menggunakan teknologi dan tenaga kerja serta alat untuk mengolah dan menjual pertanian sebagai kegiatan utamanya. Industri mobil, pakaian, sepatu, sepeda motor, pupuk, makanan, dll. Seperti sekarang Industri 4.0, Industri 4.0 adalah tren terbaru dalam otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi pabrik. Istilah ini mencakup sistem siber-fisik, semua internet, komputasi awan, dan komputasi kognitif. Industri 4.0 memiliki potensi yang sangat besar, seperti jumlah pengguna internet dan telepon seluler, jumlah perguruan tinggi, permintaan domestik, dan kontribusi industri manufaktur yang sangat besar, sehingga memiliki peluang besar untuk berkembang di Indonesia. (<https://kemenperin.go.id/2022>).

Badan Pusat Statistik mencatat, Indonesia mempunyai 13.762 sentra industri pada 2020 dengan tiga provinsi di Jawa mempunyai persebaran sentra industri terbanyak. Posisi pertama ditempati Jawa Tengah dengan jumlah sentra industri mencapai 3.460 sentra. Sentra Industri di Jawa Tengah paling banyak merupakan industri makanan mencapai 1.555 sentra. Jumlah itu setara dengan 27,36% dari total sentra industri. (<https://databoks.katadata.co.id/2022>).

Ada berbagai perusahaan yang terdapat di wilayah Jawa Tengah salah satunya Di Purbalingga yang terdapat 411 Perusahaan dan Pabrik, dan salah satunya perusahaan itu adalah PT. Andhika Bangun Perkasa yang beralamat di beralamat di Jl. Raya Bojong No 40 RT 03 RW 02 Purbalingga kabupaten Kab. Purbalingga. PT. Andhika Bangun Perkasa adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. Berdasarkan wawancara

dengan Adhika Wisnu Moyo selaku pemilik PT. Andhika Bangun Perkasa saat ini memiliki kualifikasi PT. Andhika Bangun Perkasa dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi: Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Komersial, Konstruksi Bangunan Pendidikan, Konstruksi Bangunan Kesehatan, Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya, Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara dan terdapat karyawan sebanyak 100 orang. (<https://indokontraktor.com/2022>).

Dalam menjalankan bisnisnya PT. Andhika Bangun Perkasa memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perkembangan sebuah perusahaan. Ketika perusahaan didirikan, tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Sumber Daya Manusia atau SDM akan menjadi salah satu pendukung dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan. Perusahaan yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik cenderung menjadi perusahaan dengan kinerja sumber daya manusia yang tinggi. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan (Sari *et al.*, 2020).

Jika kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik di perusahaan, hal tersebut menjadi salah satu penghambat kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tentunya manajemen kinerja ini juga membutuhkan penyesuaian dengan kondisi atau keadaan perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain di era globalisasi saat ini. Menurut Sani *et al.*, (2021) kinerja karyawan

merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pra survey wawancara dengan Bapak Parmin selaku karyawan dibidang SDM PT. Andhika Bangun Perkasa terdapat fenomena-fenomena terkait kinerja karyawan ialah ada beberapa karyawan belum mengurus jaminan keselamatan kerja yang sudah disediakan oleh perusahaan. Kurangnya kecekatan dalam bekerja dikarenakan adanya beberapa karyawan belum mendapatkan pelatihan alat berat dari atasan secara intensif mengakibatkan kinerjanya menurun. Belum terjalinya komunikasi yang baik antara mandor dan pekerja lapangan yang mengakibatkan adanya beberapa masalah seperti pengulangan pekerjaan. Perusahaan terkadang tidak memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja kerja karyawan menjadi faktor yang membuat permasalahan dalam karyawan yang belum maksimal saat pelaksanaannya saat bekerja.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul sehingga mampu mendorong kinerja karyawan, salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Persepsi Dukungan Organisasi (Alkasim & Prahara, 2019). Persepsi sangat penting dalam organisasi, karena pembentukan perilaku individu dalam organisasi didasarkan pada persepsi mereka tentang realitas, bukan pada realitas itu sendiri, sehingga persepsi setiap individu berbeda. Menurut Robbins dan

Judge (2015) dalam Sakaluri & Izzati, (2021) persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat kepercayaan individu pada organisasinya dalam rangka peduli dan turut berkontribusi pada kesejahteraan.

Berdasarkan pra survey melalui wawancara dengan Bapak Parmin selaku karyawan dibidang SDM PT. Andhika Bangun Perkasa beliau mengatakan bahwa pihak perusahaan memberikan perhatian mengenai kesejahteraan dan kontribusi hanya kepada beberapa karyawan dan tidak menyeluruh menjadikan kurangnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan yang berdampak pada semangat kerja yang menurun. Terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Alkasim & Prahara, (2019), (Pratiwi & Muzakki, (2021), Prastyo, (2020), menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Diana & Frianto, (2021) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wahyuni, (2019) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain persepsi dukungan organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi (Paramita Sani *et al.*, 2021). Munculnya persaingan dari pihak eksternal dan permasalahan dari pihak internal menuntut suatu perusahaan memiliki karakter atau karakter yang kuat untuk menjadi senjata untuk bersaing dengan organisasi

lain. Sifat atau ciri ini sering disebut sebagai budaya organisasi. Menurut Badeni, (2013) dalam Sani *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi, dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi, dan integritas) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal. Sedangkan menurut Erni, (2011) dalam Sani *et al.*, (2021) bahwa budaya organisasi merupakan gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi. Suatu organisasi memiliki budaya sendiri yang membedakan organisasi satu dengan lainnya. Budaya suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan organisasi tersebut.

Berdasarkan pra survey melalui wawancara dengan Bapak Habib selaku Mandor PT. Andhika Bangun Perkasa beliau mengatakan bahwa dipagi hari tidak *briefing*, terdapat juga beberapa karyawan yang kurang inisiatif dan selalu tergantung pada petunjuk pimpinan. Terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan hubungan budaya organisasi terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Paramita Sani *et al.*, (2021), Supardi & Aulia Anshari, (2022), Mardiani & Sepdiana, (2021), Rizal *et al.*, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Menurut Ikhsan, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Sedangkan menurut Bahri *et al.*, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi (Sri Krisna Dewi & Riana, 2019). Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat ataupun dimana saja manusia berada. Kinerja karyawan yang baik berasal dari proses komunikasi yang lancar. Dari bawahan ke atasan, tugas-tugas yang tertunda akan cepat selesai jika ada komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik dan efektif memerlukan transmisi data dari pengirim data ke penerima data dan penerima informasi serta keterampilan tertentu. Bangun (2002:360) dalam Dewi & Riana, (2019) menyatakan komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dinyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain sehingga adanya interaksi antara kedua belah pihak dan saling mengerti dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Fahraini & Syarif, (2022) Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

Berdasarkan pra survey wawancara dengan Bapak Habib selaku mandor PT. Andhika Bangun Perkasa beliau mengatakan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan sudah terjalin dengan baik, tetapi terkadang ada masalah komunikasi yang terjadi akibat kurangnya keakraban antaran antar karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan hubungan komunikasi terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Sri Krisna Dewi & Riana, (2019), Pajak & Martubung, (2021), Dewi, (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Laksono & Wilasittha, (2021) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Arafat et al., (2021) menyatakan bahwa budaya komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain komunikasi ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi (Pajak & Martubung, 2021). Menurut Pajak & Martubung, (2021) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja dan kualitas kerja. Kompensasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial dapat diberikan secara

langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, upah dan insentif, sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, komisi dan dana pensiun. Kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan yang menarik, pelatihan, hiburan dan lingkungan kerja yang nyaman. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Parmin selaku karyawan dibidang SDM PT. Andhika Bangun Perkasa beliau mengatakan bahwa kompensasi yang sudah didapatkan oleh beberapa karyawan yang senang dengan kompensasi dan bonus yang diterima dan ada sebagian juga karyawan yang merasa bahwa gaji dan bonus tidak seimbang dengan apa yang karyawan kerjakan. Terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan hubungan kompensasi terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Pajak & Martubung, (2021), Sri Krisna Dewi & Riana, (2019), Fahraini & Syarif, (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Barima & Anggarkusuma Arofah, (2021) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Hasanuddin *et al.*, (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Fitriana & Melvina, (2021) dengan variabel bebas komunikasi dan budaya organisasi

dan variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Abadi Lestari Mandiri Palembang. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa komunikasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan dua variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi dan kompensasi. Hal tersebut dikarenakan pada penelitian dari hasil penelitian dari Pratiwi & Muzakki, (2021) menghasilkan persepsi dukungan organisasi (POS) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja PT. Panca Mitra Multi Perdana. Hasil penelitian dari Fahraini & Syarif, (2022) menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. Alasan peneliti tertarik menambahkan variabel tersebut karena fenomena – fenomena terkait Persepsi Dukungan Organisasi, Komunikasi yang terjadi pada PT. Andhika Bangun Perkasa, sehingga dapat sesuai dengan isu yang diangkat dalam peneliti ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi pada PT. Andhika Bangun Perkasa.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi, komunikasi, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian, untuk memudahkan pembahasan perlu adanya batasan masalah agar tujuan dari penelitian dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis melakukan batasan masalah sebagai berikut :

1. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komepensasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan
2. Waktu penelitian pada bulan November-Desember 2022.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Andhika Bangun Praksa.

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh Persepsi dukungan organisasi, budaya organisasi, komunikasi, dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah:

a. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan kajian untuk menambah literatur tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi, Komunikasi, Kompensasi bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan saran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia

Sumbangsih secara teoritis bahwa hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian pengembangan selanjutnya.

3. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan

penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada PT. Andhika
Bangun Perkasa.

