

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Sebagai elemen utama dalam organisasi, SDM membutuhkan pengelolaan yang efektif agar organisasi dapat memanfaatkan kemampuan yang dimiliki masing-masing individu secara optimal. Sumber daya manusia merupakan aset dan investasi yang paling penting bagi suatu perusahaan (Arifin et al., 2019). Sebagai aset penting, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya dengan sangat baik guna menciptakan dan meningkatkan kualitas yang dimilikinya. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila seorang individu memiliki kompetensi dan kemampuan tinggi yang dapat memberikan kontribusi bagi pertumbuhan perusahaan. Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak mampu beroperasi dengan lancar. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia sangat berperan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang, namun dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tentunya SDM yang dimiliki oleh perusahaan harus memiliki kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2019). Kinerja merupakan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tingkat kemampuan tertentu. Keterampilan seseorang kurang efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan sebagai prestasi kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang organisasi berikan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar aturan (Suyadi Prawirosentono 2019). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu salah satunya kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Malayu S.P Hasibuan dalam (Ganyang, 2018). Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan sesuai dengan yang diinginkan maka karyawan tersebut termotivasi untuk memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan (Ganyang, 2018). Pernyataan tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya, Langda Aditya, 2021) dari hasil penelitian tersebut kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Muhammad Kamil Hafidzi et al., 2023) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Moh. Sutoro et al., 2020) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian - penelitian tersebut mendukung pandangan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja individu

dalam sebuah organisasi. Selain Kompensasi kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Kompetensi adalah deskripsi mengenai perilaku, secara lebih rinci merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan dan keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Sedangkan kecakapan didefinisikan tugas atau hasil pekerjaan, yang diartikan sebagai keahlian individual untuk menunjukkan pengetahuan dan keahlian dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa sesuai standar yang diharuskan palan dalam (Maswanto et al., 2022). Untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau sifat pribadi (Wibowo, 2016). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung kinerja yang dihasilkan cenderung rendah. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Safira & Rozak, 2020) dengan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Mongot, 2019) juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Dewianawati et al., 2022) mengungkapkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (T Hani Handoko, 2018). Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengerahkan bawahan untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Malayu Hasibuan, 2016). Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat penting (Kurniawan et al., 2019) Seorang pemimpin harus mampu membangun kerjasama yang baik dengan anggotanya. Kerjasama yang efektif akan membantu menciptakan tim yang solid, sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pernyataan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh (Dery Wijaya et al., 2023) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Mukmin & Prasetyo, 2021) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto et al., 2023) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu dukungan organisasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka Kaswan dalam (Kusumah, 2021). Dukungan dari organisasi kepada karyawan juga dapat ditunjukkan oleh organisasi melalui pemberian feedback maupun evaluasi kinerja terhadap karyawan (Kusumah, 2021). Karyawan yang merasa bahwa atasan mereka telah bersedia memberikan pujian atau feedback yang baik pada karyawan yang mampu memenuhi target kerja dan karyawan juga merasa bahwa dirinya telah mendapatkan dukungan yang

positif dari atasannya, maka mereka akan mampu bekerja dengan sangat baik dalam perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Karlinda et al., 2022) dengan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (ASTUTY & UDIN, 2020) dengan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Atmaja, 2019) dengan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

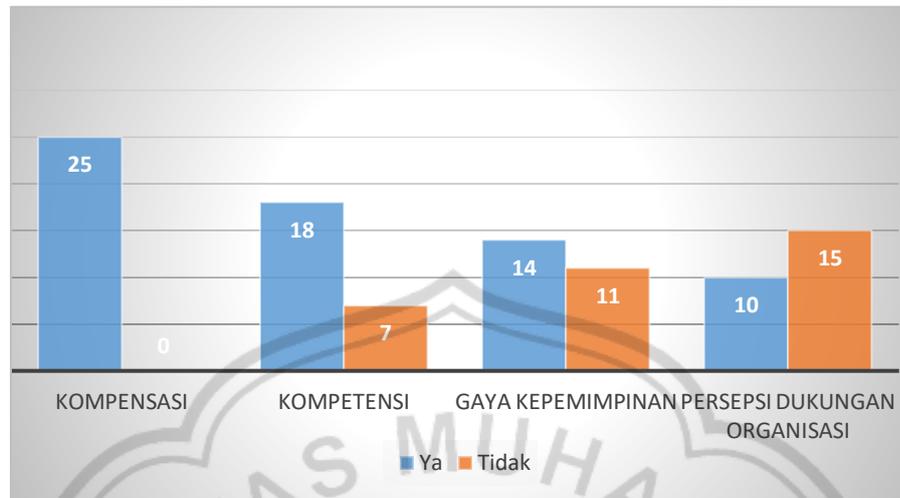
Pada kantor Perum Perhutani KPH Jember ada beberapa hal yang dilakukan untuk karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan optimal. Ada beberapa kompensasi yang diberikan oleh perum perhutani KPH jember yaitu gaji pokok, insentif, dan tunjangan kesehatan. Untuk kompetensi perum perhutani KPH jember memberikan pelatihan kepada setiap karyawan sesuai dengan biang pekerjaannya. Gaya kepemimpinan pada perum perhutani KPH jember yaitu kepemimpinan otoriter dimana segala keputusan dan kebijakan dipusatkan oleh pimpinan. Persepsi dukungan organisasi pada Perum Perhutani KPH Jember yaitu memberikan penghargaan terhadap capaian kerja karyawan.

Table 1.1 Target Dan Realisasi Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Jember

No	Indikator Kinerja	Keterangan	Target	Realisasi
1	Kualitas	Yaitu besar kecil nya kesalahan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang Perum Perhutani KPH Jember berikan dengan waktu yang sudah di tentukan	100%	100%
2	Kuantitas	Yaitu banyaknya tanggung jawab atau pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan Perum Perhutani KPH Jember	100%	100%
3	Waktu kerja	Yaitu mengenai kehadiran karyawan perum Perhutani KPH Jember	100%	100%

Sumber : Perum Perhutani KPH Jember.

Berdasarkan tabel 1.1 target dan realisasi kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember., dapat diketahui bahwa realisasi kinerja karyawan pada tahun 2023 konsisten mencapai target, yaitu sebesar 100%. Konsistensi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Perum Perhutani KPH Jember. tergolong sangat baik dan dapat diandalkan dalam mencapai tujuan organisasi. Pencapaian ini mencerminkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas yang telah dirancang dengan baik oleh manajemen perusahaan. Selain itu, keberhasilan ini juga menjadi indikasi adanya sinergi antara karyawan dan perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Dari pencapaian kinerja yang selalu sesuai target ini peneliti ingin menguji apakah variabel kompensasi, kompetensi, gaya kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi apakah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh perum perhutani KPH Jember.



Gambar 1.1 Presentase Kinerja Karyawan Perum Perhutani KPH Jember

Peneliti memberikan pertanyaan kepada 25 responden dalam bentuk kuesioner yaitu, apakah kompensasi, kompetensi, gaya kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh Perum Perhutani KPH Jember mempengaruhi terhadap kinerja?. Dapat dilihat dari gambar di atas menunjukkan bahwa untuk kompensasi dari 25 responden orang yang memilih iya yaitu 25 dan yang memilih tidak 0, untuk kompetensi dari 25 responden orang yang memilih iya yaitu 18 dan yang memilih tidak 7, untuk gaya kepemimpinan dari 25 responden orang yang memilih iya yaitu 14 dan yang memilih tidak 11, untuk persepsi dukungan organisasi dari 25 responden orang yang memilih iya 10 dan yang memilih tidak 15. Dari data di atas kompensasi memiliki hasil paling tinggi dimana seluruh responden merasa puas terhadap kompensasi yang perusahaan berikan, tapi tidak untuk kompetensi, gaya kepemimpinan dan persepsi dukungan organisasi, dari ketiga variabel ini ada responden yang tidak puas kompetensi 3 orang, gaya kepemimpinan 6 orang dan yang paling tinggi persepsi dukungan organisasi 14 orang.

Berdasarkan telaah penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian ini, dimana pada penelitian sebelumnya memiliki hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti, 2020), (Nata & Perkasa, 2023), (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Azzahra et al., 2023), (Rialmi & Sasmanita, 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian pada variabel kompetensi yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2020), (Umamy et al., 2021), (Lumanauw, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Nababan et al., 2020), (Yanti et al., 2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian pada variabel kepemimpinan yang dilakukan oleh (Awfriellinka Pramesty et al., 2023), (Irna Iwah et al., 2023), (Prastyorini

et al., 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2024), (Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian pada variabel persepsi dukungan organisasi yang dilakukan oleh (Prastyo, 2020), (Sari & Darmastuti, 2022), (M. Khafit Ashar dan Murgianto, 2019) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun pada penelitian yang dilakukan (Defrionaldo & Rivai, 2019), (Amin et al., 2022) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, apakah dari ke empat variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pada perum perhutani KPH jember maka penulis mengambil judul penelitian Pengaruh kompensasi, kompetensi, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.
4. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.
2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.
4. Untuk mengetahui apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Dari hasil penelitian ini dapat menjadi masukan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan yang lebih efektif terkait kompensasi, kompetensi, kepemimpinan, dan persepsi dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa manajemen untuk melakukan penelitian terkait SDM.

3. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas khususnya di bidang SDM terkait kinerja karyawan.

