

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan maupun persaingan yang sungguh cepat dan pesat didalam era globalisasi ini meliputi berbagai bidang aspek yang terlibat yaitu dalam bidang teknologi, ilmu pengetahuan, dan segala aspek didalam kehidupan yang selalu dapat mengikuti arah seiring berkembangnya jaman. Indonesia adalah sebuah negara yang sedang berkembang dan selalu melakukan banyak didalam perbaikan maupun pembangunan nasional baik dalam aspek budaya, ekonomi, pendidikan, teknologi dan lainnya. Dalam setiap aspek yang di kembangkan pastinya memerlukan sebuah sumber daya manusia yang berkompeten maupun berkualitas di dalam masing masing bidangnya sehingga akan selalu siap dalam menghadapi setiap situasi ataupun permasalahan yang ada. Dengan adanya perkembangan didalam bidang pendidikan maupun teknologi, serta semakin meningkatnya tingkat persaingan maupun permintaan maka dapat memberikan dampak perubahan dalam skala yang cukup besar dan dapat juga berpengaruh terhadap kinerja yang ada pada setiap perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah faktor yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, bahkan sumber daya manusia dikatakan merupakan sebuah kunci dalam menentukan sebuah perkembangan bagi sebuah perusahaan.

Bagi perusahaan sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang sangat penting dan sangat krusial, dengan adanya sebuah sumber daya manusia yang berkualitas maka akan dapat menentukan sebuah faktor perkembangan maupun

faktor bertahannya sebuah perusahaan. Diketahui bahwa sedemikian pentingnya sebuah peranan tenaga kerja ataupun manusia didalam hal memajukan sebuah perusahaan maka di bentuklah sebuah divisi SDM yang ditugaskan untuk mengatasi semua masalah-masalah yang terjadi maupun timbul akibat dari tenaga kerja. Disetiap perusahaan pastinya menginginkan target yang telah di tetapkannya untuk dapat di capai maupun dipenuhi, dengan keinginan tercapainya target tersebut pastinya di butuhkan kinerja yang baik dari para anggota tenaga kerja didalam perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Dan kinerja selalu menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik dari pemerintahan, perusahaan maupun organisasi-organisasi dikarenakan kinerja pada pekerjaan menyangkut kepada efisiensi maupun efektifitas dari penggunaan sumber daya manusia didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan dapat bekerja baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula dan kinerja karyawan di ukur melalui kualitas serta kuantitas *output* dalam bekerja. Kemajuan dari sebuah perusahaan sangatlah ditentukan dari adanya kualitas sumber daya manusia yang baik, dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut. Dengan kinerja karyawan yang meningkat maka secara otomatis dapat dikatakan bahwa efektivitas maupun produktivitas dari perusahaan

tersebut akan meningkat dengan sendirinya dan dengan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik di sebuah perusahaan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran maupun tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Kinerja adalah sebuah tingkatan hasil nyata ataupun prestasi nyata yang ditampilkan oleh seseorang setelah yang bersangkutan telah menyelesaikan maupun menjalankan tugas dan perannya didalam organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan ataupun dapat dikatakan sebagai tentang perilaku ataupun apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan mengenai apa yang diproduksi ataupun apa yang dihasilkan dari pekerjaan karyawan tersebut menurut Isvandiari (2018;48). Didalam mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam perusahaan yaitu Budaya organisasi dan motivasi dikarenakan setiap sikap maupun tindakan yang dilakukan oleh karyawan pasti akan berdampak didalam hasil kerja karyawan tersebut.

Agar dapat tercapainya kinerja yang baik didalam perusahaan terdapat beberapa nilai yang dapat diambil dari perusahaan tersebut yang bisa dijadikan sebagai acuan maupun aturan-aturan dalam perusahaan, salah satunya yaitu budaya organisasi, budaya organisasi merupakan suatu pengaruh yang cukup besar di dalam aspek fundamental dari sebuah kinerja didalam organisasi, sehingga organisasi serta anggotanya yang secara tidak langsung bersama-sama dapat membentuk kebiasaan, sikap, maupun perilaku yang akan saling berkaitan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut. Pernyataan tersebut sudah

didukung oleh para ahli maupun peneliti yang menghubungkan antara kinerja karyawan terhadap budaya organisasi. Sehingga budaya organisasi dikatakan adalah sebuah aspek yang penting untuk dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu budaya organisasi haruslah dapat dikelola dengan baik.

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan untuk menghasilkan karyawan yang professional maupun berintegritas yang tinggi maka diperlukan adanya peraturan-peraturan yang harus diterapkan dalam organisasi maupun didalam perusahaan. Peraturan tersebut dibuat secara sistematis didalam budaya organisasi yang dapat membawa karyawan tersebut untuk dapat meningkatkan tanggung jawabnya didalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan sebuah aspek suatu kelompok yang saling bekerja sama demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri, sedangkan Budaya dalam organisasi merupakan sebuah aspek perilaku atau sebagai tempat untuk bekerja sama secara logis maupun teratur untuk dapat mencapai sebuah tujuan.

Safitri (2018:199) mengatakan bahwa budaya organisasi yang ada didalam perusahaan yang kuat pasti akan dapat mempengaruhi setiap perilaku dari masing-masing karyawannya. Budaya yang kuat dapat dijadikan sebagai sebuah acuan yang dapat di manfaatkan untuk mengarahkan bagaimana perilaku karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi, sehingga pada awal karir karyawan perlu untuk dapat memahami budaya dalam organisasi tersebut dan bagaimana budaya tersebut diterapkan. Dan merupakan tanggung jawab seorang

pimpinan organisasi untuk mengendalikan pemahaman suatu budaya organisasi di dalam suatu organisasi.

Tetapi berbeda halnya dengan PT Nisenda Barmen Alkana yang mempunyai beberapa masalah budaya organisasi dimana sering terjadinya kesalahpahaman dikarenakan kurangnya komunikasi yang dilakukan antara atasan dengan bawahannya, kurangnya kerjasama dalam melakukan tugas-tugas yang bersifat *urgent* maupun mendesak sehingga pekerjaan yang di hasilkan kurang memuaskan, rasa senioritas oleh karyawan yang sering melemparkan pekerjaan maupun memberikan tekanan yang besar, maupun rendahnya komunikasi dan juga kerjasama antara atasan maupun bawahan sehingga dari beberapa budaya ini dapat mengakibatkan karyawan yang lain mendapatkan tekanan yang besar sehingga karyawan merasa tidak nyaman maupun bingung dengan pekerjaan yang seharusnya boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan, kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih terpaku terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan tersebut sehingga kemampuan maupun keterampilan karyawan tidak berkembang, maka secara tidak langsung dapat menurunkan kinerja dari karyawan di dalam PT Nisenda Barmen Alkana.

Dengan adanya persaingan yang ketat maka perusahaan haruslah dapat mempunyai keunggulan yang berbeda dari kompetitor perusahaan lainnya dengan contoh memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Dikarenakan jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja pastinya dapat mengalahkan kompetitornya. Namun untuk mendapatkan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dapat didapatkan dengan cara penerapan konsep

maupun teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pada umumnya setiap perusahaan pasti mempunyai harapan yang besar agar setiap karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, salah satu cara yaitu dengan memberikan motivasi melalui seminar-seminar maupun pelatihan yang diadakan didalam sebuah perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu proses ataupun hasrat yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang bila mana berhasil tercapai maka akan memuaskan maupun memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Hutama, Djamhur, & Yuniadi, 2016). Semakin tepat usaha pemberian motivasi maka secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja semakin tinggi.

Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Selain itu, karyawan di PT Nisenda Barmen Alkana mengeluhkan bahwa kurangnya motivasi kerja eksternal contohnya pelatihan-pelatihan maupun seminar yang didapatkan dari perusahaan untuk karyawan dan juga dalam hal pendelegasian kerja dianggap tidak adil dan fleksibel sehingga menimbulkan isolasi sosial diantara para karyawan, seperti yang telah diketahui bahwa dengan pemberian motivasi yang memadai, tentunya akan menumbuhkan semangat kerja pada diri setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

PT Nisenda Barmen Alkana merupakan sebuah perusahaan yang telah beroperasi kurang lebih selama 20 tahun dan bergerak didalam bidang jasa khususnya dalam bidang *property*, yang memiliki spesialis dalam pembangunan rumah. Perusahaan ini berlokasi di JL.Engku Putri, Mahkota Raya blok C no 3A-5, Kelurahan Teluk tering, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam. PT Nisenda Barmen Alkana pada saat ini memiliki 266 karyawan dengan kategori pria berjumlah 221 karyawan, wanita berjumlah 45 karyawan dengan memiliki rentan usia 20-30 sebanyak 183 karyawan, 30-40 sebanyak 59 karyawan, 40-50 sebanyak 24 karyawan dengan jangka waktu lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 173 karyawan, 2-3 tahun sebanyak 42 tahun, 4-6 tahun sebanyak 31 karyawan dan lebih dari 7 tahun sebanyak 20 karyawan. Untuk penjelasan yang lebih jelas terdapat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 List Karyawan PT Nisenda Barmen Alkana tahun 2018

Profil	Kategori	Jumlah Karyawan
Jenis Kelamin	Pria	221
	Wanita	45
Usia	20-30	183
	30-40	59
	40-50	24
Lama Bekerja	1-2 Tahun	173
	2-3 Tahun	42
	4-6 Tahun	31
	> 7 Tahun	20

Sumber : Data Base HRD PT Nisenda Barmen Alkana 2018

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan waktu penyelesaiannya dapat dipengaruhi oleh motivasi maupun budaya organisasi yang diterapkan didalam perusahaan tersebut. Adapun nilai-nilai perusahaan yang merupakan salah satu bentuk motivasi dan budaya organisasi. Berikut ini adalah tabel absensi tahun 2013 yang menggambarkan motivasi dan kinerja karyawan:

Tabel 3.2 Data Absensi Karyawan PT Nisenda Barmen Alkana Tahun 2018

Tahun 2018													
Ket/Orang	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sept	Okt	Nov	Des	Jml
Cuti	5	10	3	9	7	12	9	4	7	9	6	10	91
Absen	9	12	6	9	10	9	11	7	6	7	8	9	103
Izin	5	9	4	7	4	9	7	2	5	-	5	8	65
Sakit	7	3	5	4	7	4	6	1	3	2	4	5	51
Total	26	34	18	29	28	34	33	14	21	18	23	32	310
Jmlh Hari Kerja	24	19	23	22	23	21	24	23	23	24	24	21	271
Tingkat Absensi	0.008	0.013	0.006	0.009	0.009	0.012	0.010	0.004	0.007	0.005	0.007	0.011	

Sumber : HRD PT Nisenda Barmen Alkana 2018

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{hari kerja} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\% = \text{Hasil}$$

Berdasarkan data absensi karyawan pada PT Nisenda Barmen Alkana diatas, dilihat pada tingkat absensi pada bulan januari karyawan PT Nisenda Barmen Alkana mencapai 0.008% dan dapat dilihat bahwa peningkatan tertinggi berada pada bulan februari dimana terdapat hari libur nasional sehingga banyak karyawan yang mengambil hak cuti maupun izin pada bulan tersebut. Peningkatan tertinggi ke dua dapat dilihat yaitu ada pada bulan juni dimana terdapat juga libur nasional sehingga banyak yang mengambil hak cuti maupun izin di bulan tersebut sebanyak 0.012% Pada bulan desember kembali terdapat peningkatan tingkat

absensi karyawan sebesar 0.011%, dan dilihat bahwa tingkat absensi karyawan di data absensi ini paling banyak ataupun paling tinggi terdapat pada kolom keterangan absen. Tingginya ketidakhadiran karyawan dengan keterangan absen menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja masih sangat kurang sehingga dapat menyebabkan kinerja mereka tidaklah maksimal.

Kinerja karyawan yang menurun juga dapat dilihat dalam perkembangan data proyek pada tahun 2013 dan 2014 yaitu didalam proses penyelesaian dua proyek yaitu proyek *Permata Baloi Town House* dan *Permata Regency Town House* terdapat persentase pengunduran waktu didalam penyelesaian proyek tersebut yaitu semakin lama dalam waktu yang telah ditentukan dan akan dijelaskan untuk detail yang lebih jelas pada data proyek PT Nisenda pada tabel dibawah ini

Tabel 4.3 Data Proyek PT Nisenda Barmen Alkana Tahun 2018

<i>Project</i>	<i>Estimation Job Finish (month)</i>	<i>Date</i>		<i>Percentage</i>		<i>Finish</i>
		<i>From</i>	<i>To</i>	<i>Settle</i>	<i>Delay</i>	
<i>Permata Baloi Town House</i>	<i>2.5 Years</i>	<i>May'13</i>	<i>October'15</i>	<i>97%</i>	<i>3%</i>	<i>November'16</i>
<i>Permata Regency Town House</i>	<i>2.5 Years</i>	<i>January' 14</i>	<i>June'16</i>	<i>89%</i>	<i>11%</i>	<i>August '16</i>

**project deadline is still determined based by agreement*

Sumber: General Manager PT. Nisenda Barmen Alkana (2018)

Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, PT Nisenda Barmen Alkana berusaha untuk meningkatkan kinerja

karyawan yang lebih baik melalui manajemen kontrol baik dari atasan maupun dari bawahan dengan tujuan untuk membuat sebuah lingkungan kerja yang positif untuk karyawan agar di kemudian hari dapat menjadi lebih baik untuk mendapatkan keuntungan dalam jangka waktu yang lama bagi PT Nisenda Barmen Alkana. Dengan melanjutkan penelitian dari Nikpour (2017) yang membahas tentang “ *The Impact of organizational culture on organizational performance : The mediating role of employee’s organizational commitment* “ pada kantor pendidikan di provinsi kerman dengan tujuan untuk mengetahui korelasi diantara kinerja pada budaya organisasi dan komitmen pada sebuah organisasi dan mendapatkan hasil bahwa *the research indicated that suggested model had appropriate fit and organizational culture beyond its direct impact exerted indirect impact on organizational performance through the mediation of employee’s organizational commitment that the extent of indirect impact was significantly higher than direct impact.*

Maka berdasarkan deskripsi dan penelitian yang dilakukan dari Nikpour diatas, penelitian akan dilanjutkan oleh peneliti dengan perbedaan tempat penelitian yang tertuang pada judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NISENDA BARMEN ALKANA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut beberapa permasalahan yang dikumpulkan oleh penulis dengan latar belakang yang telah ditemukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kesalahpahaman sering terjadi karena kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu proyek sehingga sering mengundurkan waktu untuk dapat menyelesaikannya.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktivitas didalam perusahaan menurun.
4. Kinerja karyawan cenderung masih tergolong rendah pada PT Nisenda Barmen Alkana.

1.3 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi, motivasi, sebagai Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan kinerja karyawan sebagai Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
2. Penelitian dilakukan di PT. Nisenda Barmen Alkana.
3. Penulis membatasi masalah-masalah dalam penelitian ini dengan menggunakan data dari periode tahun 2018.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nisenda Barmen Alkana?

2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Nisenda Barmen Alkana?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Nisenda Barmen Alkana?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Nisenda Barmen Alkana.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Nisenda Barmen Alkana.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nisenda Barmen Alkana.

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah menyebutkan beberapa tujuan yang hendak dicapai nantinya, maka penulis juga memberikan sedikit gambaran mengenai manfaat apa saja yang akan didapatkan ke dalam dua bagian utama di antaranya:

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Penelitian ini bermanfaat untuk melatih meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah, sistematis, metodologi dan pengalaman penulis dalam menyusun suatu wacana serta memperkaya ilmu pengetahuan.

2. Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi perpustakaan akademik yang tertarik untuk melakukan kajian di masa yang akan datang.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan perbandingan mengenai budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan referensi maupun dokumen akademik yang berguna untuk dapat dijadikan acuan dalam aktivitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bahan untuk menambah wawasan maupun sebagai tambahan acuan didalam aktivitas akademik selanjutnya.

4. Bagi Peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau dikembangkan lebih lanjut serta referensi terhadap penelitian yang sejenis.