

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam organisasi bisnis maupun non bisnis adalah manusia. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang, tetapi juga dilihat dari keberhasilan mengelola sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya yang dimaksud adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan seperti pembentukan mental kerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja.¹

Keberhasilan kinerja individu dalam organisasi didorong oleh motivasi yang ada pada diri individu itu sendiri. Keberhasilan yang telah dicapai oleh individu telah melalui proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang menghasilkan kinerja yang baik. Tercapainya tujuan organisasi hanya akan terjadi jika ada upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Hal ini terdapat hubungan erat

¹Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September. Hal.124-135.

antar kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain jika kinerja individu baik maka kinerja organisasi juga akan menjadi baik.²

Organisasi merupakan suatu sistem yang mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu sub sistem tersebut mengalami kerusakan maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Salah satu unsur yang terdapat dalam sistem tersebut yang menentukan sehat atau tidaknya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. *Job Performance* atau hasil kerja yang baik oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi. Seorang karyawan harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Karena sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan.³

Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam melakukan peningkatan kinerja. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan keinginan atau

² Prawirosentono, Suryadi. (2011). Kinerja. Bandung: Alfabeta. Hal. 121.

³Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta.

dorongan yang ada pada diri masing-masing setiap individu untuk mencapai tujuan.⁴

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.⁵

Dalam hal ini perusahaan perlu mengarahkan motivasi kerja karyawan dengan menciptakan kondisi organisasi yang baik melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi yang baik, sehingga para karyawan maraca terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga dapat memacu kinerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders dan characteristic of organization* serta *administration*

⁴Veithzal, Rivai, 2005, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta , Raja. Grafindo Persada.

⁵Veithzal, Rivai, 2005, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta , Raja. Grafindo Persada.

process yang berlaku. Budaya organisasi penting di perhatikan oleh organisasi, karena menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma norma perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga menjadikan organisasi lebih kuat dan tujuan perusahaan dapat di capai.

PT. Tania Selatan Palembang (Wilmar Group) bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit di Indonesia dan Malaysia. Di Indonesia perkebunan Wilmar terletak di Sumatera, Kalimantan Barat dan Kalimantan Tengah (wilayah selatan) Sementara lokasi perkebunan di Malaysia terletak di negara bagian Sabah dan Sarawak. Wilmar berkomitmen untuk penggunaan manajemen terbaik, yang meliputi pengolahan lahan yang baik, standar panen tepat waktu serta pemberian pupuk untuk mengoptimalkan hasil panen. Tidak lupa, Wilmar International Ltd, juga memiliki kebijakan tanggung jawab sosial (CSR) perusahaan dengan prosedur yang ketat untuk memastikan bahwa perkebunan dikembangkan dalam suatu lingkungan yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada pada diri setiap karyawan. Berdasarkan observasi penulis, karyawan belum menganut budaya organisasi yang kuat sehingga perlu memperbaiki budaya organisasinya sesuai dengan SOP yang berlaku diperusahaan tersebut. Hal tersebut terjadi karena masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran SOP sehingga menyebabkan munculnya gap antara harapan dari adanya SOP dan kondisi yang sebenarnya

terjadi jika dilihat berdasarkan data pelanggaran karyawan setiap bulannya pada tahun 2020 di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Pelanggaran Tahun 2020

Bulan	Jenis Pelanggaran		
	Jam Kerja	Pakaian	Cuti dan Izin
Januari	3,70%	5,56%	7,41%
Februari	7,41%	5,56%	9,26%
Maret	7,41%	9,26%	16,67%
April	5,56%	11,11%	1,85%
Mei	1,85%	11,11%	3,70%
Juni	3,70%	7,41%	1,85%
Juli	3,70%	7,41%	3,70%
Agustus	3,70%	5,56%	5,56%
September	3,70%	5,56%	5,56%
Oktober	3,70%	5,56%	3,70%
November	3,70%	12,96%	5,56%
Desember	5,56%	16,67%	5,56%

Pelanggaran ini sendiri merupakan bentuk budaya organisasi yang masih belum sepenuhnya dijalankan dengan baik sesuai dengan ketentuan SOP sebagai wujud dari budaya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi tersebut antara lain seperti pada ketentuan SOP dimana jam masuk kerja dimulai dari pukul 08.00 WIB dari hari senin sampai dengan sabtu. Budaya organisasi lainnya seperti dalam berpakaian sehari-hari di jam kerja dimana pada SOP yang berlaku telah disebutkan bahwa karyawan wajib menggunakan seragam kerja pada hari senin sampai dengan kamis sedangkan pada hari Jumat karyawan dapat mengenakan pakaian batik bebas pantas.

Selain itu kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh motivasi kerja dimana pada PT. Tania Selatan Palembang motivasi kerja tersebut berhubungan dengan gaji yang telah dicantumkan pada ketentuan prosedur pembayaran gaji. Gaji sendiri menjadi motivasi kerja bagi setiap karyawan, semakin besar gaji yang bisa diterima oleh karyawan semakin karyawan akan meningkatkan kinerjanya dengan cara melakukan lembur karena dengan lembur maka karyawan akan mendapatkan bonus gaji tambahan sesuai dengan ketentuan pada prosedur pembayaran gaji yang memberitahukan bahwa karyawan akan menerima gaji lembur jika bekerja di luar jam kerja atau di hari libur dengan besaran uang lembur adalah 1,5x dari upah perjam di jam kerja pada 1 jam awal lembur dan 2x upah perjam di jam kerja pada jam selanjutnya. Dengan adanya gaji tambahan yang bisa didapatkan akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi karena adanya balas jasa yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Selain itu terdapat juga motivasi kerja dalam bentuk teguran denda bagi karyawan yang sering terlambat masuk kerja maupun karyawan yang sering bolos kerja tanpa pemberitahuan diluar batas cuti yang telah ditetapkan karena jam kerja dinilai sangat berharga dalam penilaian kinerja karyawan. Hilang jam kerja tanpa karyawan tersebut tentunya akan mengurangi kinerja dari karyawan itu sendiri sehingga diharapkan dengan adanya motivasi dalam bentuk gaji tambahan dan pengurangan gaji akan membuat karyawan lebih fokus dalam meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Sehingga kedepannya diharapkan setiap SOP dan ketentuan prosedur pembayaran gaji yang ada bukan hanya dianggap sebagai peraturan yang

membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaannya tapi bisa dijadikan sebagai budaya organisasi dan motivasi kerja bagi setiap karyawan PT. Tania Selatan Palembang. Nilai dan perilaku budaya organisasi serta motivasi kerja yang diterapkan di SOP perusahaan diharapkan dapat memberi arah/pedoman dalam berperilaku bagi seluruh karyawan PT. Tania Selatan Palembang yang berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa kini maupun masa yang akan datang. Dan faktor motivasi kerja dianggap masih kurang dalam menjalankan tugas sesuai standar dan budaya kerja karena masih adanya pola pikir karyawan yang merasa belum puas terhadap motivasi yang diberikan, karena yang berkerja dengan sungguh-sungguh dengan yang bekerja seadanya mendapatkan finansial (bonus, insentif dan jasa produksi) sama rata. Hal itu yang membuat karyawan berfikir lebih baik bekerja seadanya karena yang didapat juga sama.

Tabel 1.2 *Research Gap*

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Ignatius Julius Winata Sarumaha (2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Wulan Sari Girsang (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 1.3 *Researh Gap*

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Peneliti	Hasil
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Rina Armiaty dan Zakhyadi Ariffin (2014)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
	Raden Yohanes Luhur (2014)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari permasalahan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TANIA SELATAN PALEMBANG”**.

B. Rumusan Masalah

Berikut ini adalah rumusan masalah dari penelitian yang akan dilakukan yaitu :

1. Bagaimana Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Bagaimana Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah:

1. Objek pada penelitian ini adalah PT. Tania Selatan Palembang.

2. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Tania Selatan Palembang.
3. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap responden yang kemudian direkap di dalam *Microsoft Excel* dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS.
4. Pada penelitian ini memfokuskan analisis pada pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas (independen) terhadap variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (dependen).

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, sebagai masukan pada PT. Tania Selatan Palembang dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan pada masa yang akan datang.

2. Bagi penulis, menambah dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja pada PT. Tania Selatan Palembang.
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini memberikan gambaran keseluruhan dari penelitian. Sistematika pada penelitian ini terdiri dari beberapa bab yang meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Penelitian ini akan membahas mengenai pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini akan membahas mengenai tinjauan pustaka yang terdiri dari landasan teori yang berisikan deskripsi teori-teori yang dibutuhkan, penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan membahas metode penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, objek/subjek penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan membahas hasil dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini akan membahas kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.