

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau Manusia itu sendiri menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal dan canggih tanpa peran aktif dari SDM itu sendiri, tidak akan berarti apa-apa. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya (Hasibuan, 2017).

Pada era globalisasi seperti sekarang ini persaingan semakin kompetitif, maka diperlukan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Peranan SDM yang berkualitas sangat penting dalam upaya untuk mengarahkan dan merumuskan kebijakan yang akan diambil oleh suatu perusahaan atau organisasi (Wahyuningsih et al, 2017). Perlu langkah strategis guna meningkatkan kualitas SDM, salah satu langkah tersebut melalui peranan pendidikan. Peran pendidikan mampu menciptakan SDM yang berkualitas, karena pendidikan dianggap menjadi faktor penentu kemajuan bangsa di masa depan, dengan menciptakan SDM yang berkualitas.

Adapun pada penelitian kali ini untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan budaya kerja. Faktor yang pertama mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, motivasi kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun motivasi tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun motivasi mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang

melaksanakan proses produksi tersebut. Motivasi adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan . Motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering kali terjadi gejala bahwa karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik.

Terkadang karyawan menerima tugas yang tidak pasti di dalam organisasi atau perusahaan karena beberapa alasan. Salah satunya para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung atau sedikit informasi tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hasil kerja mereka, yang mungkin membuat mereka ragu apakah tujuan mereka tercapai atau tidak.

Fungsi motivasi untuk mengusahakan supaya orang-orang mau bekerja mencapai tujuan dengan senang hati. Pimpinan hendaknya berada ditengah-tengah bawahannya dengan memberikan suatu bimbingan, pengarahan, ataupun penyuluhan terhadap tugas-tugas yang akan dilaksanakan, sehingga tercapai efisiensi. Dengan demikian fungsi motivasi itu hendaknya benar-benar dapat diusahakan, agar terjadi keseimbangan atau sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi dari anggotanya. Sukses tidaknya pimpinan organisasi dalam melaksanakan fungsi motivasi, sangat tergantung pada kemampuan pimpinan merealisasikan sinkronisasi tersebut. Dalam kaitan inilah, pimpinan hendaknya dapat menghayati sepenuh hati tentang unsur manusia dengan kebutuhannya.

Adapun faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Riani (2017) mengemukakan budaya kerja adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Sedangkan Rivai dan Mulyadi (2017), menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Wibowo (2016) kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Penilaian kinerja terhadap pegawai sangat diperlukan, karena bermanfaat untuk mengetahui perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal (Handoko, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu Hasdiah (2018) tentang pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat

daerah kabupaten enrekang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh sebesar 65,6% artinya semakin baik Motivasi semakin baik pula Kinerja Pegawai. Sedangkan Budaya Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 27% atau masuk dalam kategori kurang berpengaruh. Penelitian yang dilakukan oleh Dori Sandra Yudistira (2019) tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa, pengendalian penduduk dan keluarga berencana kabupaten pesisir selatan dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Risky nur adha et.al (2019) tentang pengaruh motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial kabupaten jember dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara motivasi kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Adapun fenomena dari sisi motivasi kerja dimana masih ada karyawan PT. Istijaya Mandiri yang bermalas - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, masih ada karyawan mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya dan masih kurangnya karyawan dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. Disini terlihat masih kurangnya tanggung jawab, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya (Yancomala, 2020).

Sedangkan fenomena dari sisi budaya kerja dimana pelaksanaan budaya kerja belum berjalan optimal, hal ini dibuktikan oleh karyawan yang berada di PT. Istijaya Mandiri yang tidak mematuhi disiplin kerja seperti ada banyak

karyawan yang terlambat masuk kantor, sikap karyawan yang tidak sepenuhnya menjunjung tinggi mandat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan, serta perilaku yang mencerminkan sikap atau nilai teladan yang masih belum tercermin dalam kegiatan bekerja. Tindakan-tindakan yang disebutkan di atas dapat mengakibatkan proses pekerjaan yang kurang optimal dilakukan di kantor.

Dari beberapa penelitian tersebut dilihat bahwa adanya perbedaan hasil dalam penelitiannya maka berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan kedalam laporan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Isti Jaya Mandiri”.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Isti Jaya Mandiri ?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Isti Jaya Mandiri ?
3. Apakah Motivasi dan Budaya Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Isti Jaya Mandiri

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari peneliti adalah untuk menganalisis :

1. Untuk menguji dan menganalisis Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Isti Jaya Mandiri.
2. Untuk menguji dan menganalisis Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Isti Jaya Mandiri.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh simultan Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Isti Jaya Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna sebagai referensi bagi beberapa pihak, yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah pengetahuan wawasan tentang ilmu sehubungan dengan Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Isti Jaya Mandiri.
 - b. Memberikan bukti empiris tentang Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Isti Jaya Mandiri.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi penulis hal ini dijadikan tempat untuk mempraktekkan teori yang telah diperoleh dengan masalah yang sesungguhnya nyata terjadi, serta untuk memenuhi persyaratan akademik dalam memperoleh gelar sarjana (S1).
 - b. Sedangkan bagi Mahasiswa ini merupakan referensi yang bermanfaat dalam menambah wawasan ataupun masukan dalam hal menilai Pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Isti Jaya Mandiri.