

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia dan penanganannya merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan, jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) yang begitu besar apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu untuk menciptakan SDM yang berkualitas diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang memadai. Tantangan sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan SDM yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya sebagian besar organisasi yang ada percaya bahwa untuk mencapai sebuah keberhasilan, harus mengupayakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja, baik kinerja tim ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh juga terhadap kinerja sebuah organisasi. Namun pada kenyataannya untuk memaksimalkan kinerja individu tidaklah mudah. Kinerja diasumsikan sebagai prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas dan keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan, oleh karena itu setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia

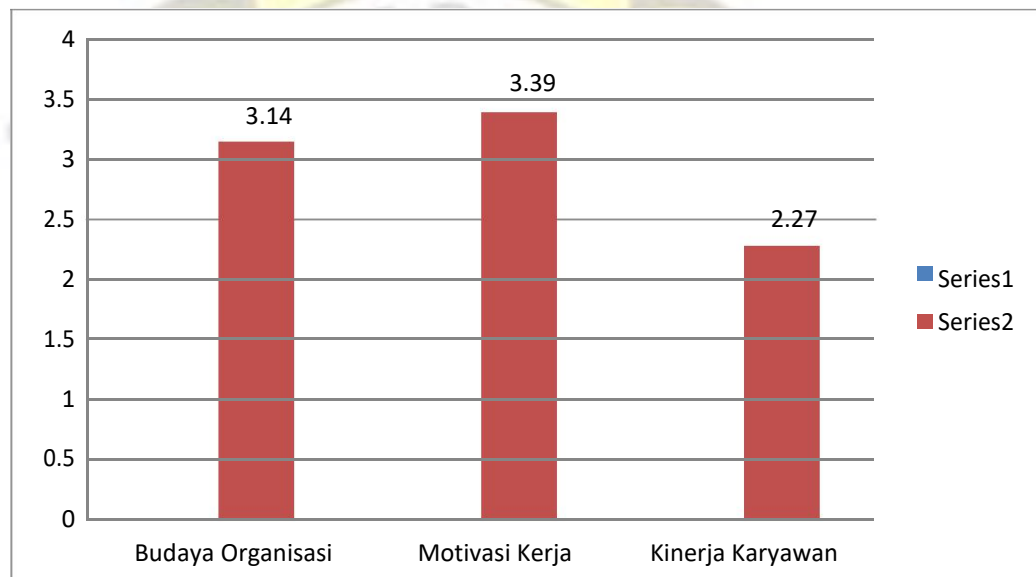
yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat di nilai secara objektif (Sutrisno, 2010: 13-14).

Menurut Miner dalam Sutrisno (2010:127), ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja. Pertama adalah kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kedua, kuantitas yang dihasilkan yang berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Ketiga, waktu kerja yang menerangkan mengenai berapa jumlah absen, keterlambatan serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut. Dan yang terakhir adalah kerjasama, yang menjelaskan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Keempat aspek tersebut dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik apabila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi, untuk mencapai kinerja individu yang maksimal maka dibutuhkan sebuah komunikasi efektif yang terjadi dalam organisasi.

Sebagaimana yang terjadi di PT. Samudra Nityatama Mulya yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang konstruksi (kontraktor) dan trading electric, dan juga merupakan salah satu distributor resmi dari PT. Schneider Electric Indonesia yang menjual alat-alat panel seperti Miniature Circuit Breaker (MCB), Kontaktor, dan Solefuse menerapkan budaya organisasi dan motivasi kerja pada semua karyawannya dengan tujuan mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun demikian perlu

dianalisis apakah budaya organisasi dan motivasi kerja yang diterapkan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Untuk membuktikan apakah budaya organisasi dan motivasi kerja di perusahaan PT. Samudra Nityatama mulya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan penelitian pendahuluan terhadap 19 orang karyawan yang hasilnya dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :



Sumber : Data diolah Tahun 2018

Gambar 1.1
Hasil Rata-Rata Penelitian Pendahuluan

Berdasarkan tabel 3.3 tabel interval rata-rata interpretasi hasil penelitian , maka dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi 3,14 yang artinya cukup baik. Sedangkan motivasi kerja menunjukkan rata-rata 3,39 yang artinya cukup baik pula. Namun kinerja menunjukkan rata-rata 2,27 yang artinya tidak

baik. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan budaya organisasi dan motivasi belum dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Samudra Nityatama Mulya. Oleh karena itu penulis menempatkan judul penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Nityatama Mulya

1.2. Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan terhadap 20 % dari total populasi pada karyawan PT. Samudra Nityatama Mulya ini maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang diterapkan PT. Samudra Nityatama Mulya belum sepenuhnya dipahami oleh karyawan
2. Motivasi karyawan masih rendah terlihat dari tidak adanya penghargaan kepada karyawan.
3. Kinerja karyawan menunjukkan rata-rata rendah terutama pada kurangnya disiplin kerja.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian ini diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi permasalahan yang ada

pada variabelnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan PT. Samudra Nityatama Mulya.

1.2.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka beberapa pokok permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Nityatama Mulya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Nityatama Mulya?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Nityatama Mulya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Nityatama Mulya.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Nityatama Mulya

3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Nityatama Mulya.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis :

- a. Secara akademik untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai kelulusan program studi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.
- b. Sebagai salah satu media untuk menambah wawasan dan menguji kemampuan penulis.
- c. Sebagai cara untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti memberikan pengaruh signifikan sehingga dapat dibuktikan dan diuji kebenarannya jika memang ternyata ditemukan pengaruhnya.

2. Bagi Perusahaan :

Sebagai masukan berupa informasi tentang pengaruh variabel – variabel budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan selanjutnya untuk perubahan.

3. Bagi Pembaca :

Untuk bahan perbandingan dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain atau pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel – variabel yang diteliti dalam skripsi ini.

