

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting sebagai penggerak sumber daya yang lainnya, hal ini dikarenakan SDM memiliki kemampuan serta keterampilan yang dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan dan mencapai tujuannya (Eri Susan, 2019). Oleh sebab itu, diperlukan SDM yang berkualitas tinggi serta kinerja yang baik agar dapat menciptakan kelancaran kegiatan perusahaan. Kinerja yang baik dapat dihasilkan oleh individu melalui implementasi kerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Gibson (Dyah Ratih Kanester, 2009) untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, terdapat berbagai macam faktor, salah satunya dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, organisasi kerja, dan budaya organisasi.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang dapat mendorong seseorang melakukan kegiatan yang didasari tujuan tertentu (Hasibuan dalam Muhammad Hadi Munawar, 2019). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, dapat menghasilkan produktivitas kerja dan *output* yang baik bagi perusahaan. Itu berarti, kesuksesan sebuah perusahaan bergantung terhadap motivasi kerja karyawan yang kuat (Irfan Bahar Nurdin, 2018). Selain motivasi kerja, organisasi kerja juga berperan penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan dalam kelancaran pengerjaan tugas. Organisasi kerja merupakan kerangka kerja dimana individu saling terkait dan bergantung satu dengan yang lainnya dalam mengerjakan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama (Ade Heryana, 2020). Organisasi kerja yang baik dapat menciptakan kerjasama tim yang efektif dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan serta berjalanya proses yang terarah dan teratur (Arie Ambarwati, 2018:4). Organisasi kerja yang buruk, memiliki potensi untuk menghasilkan konflik dan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga hal ini dapat

mengganggu jalanya proses produksi, pencapaian target kerja, maupun kepuasan pelanggan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, falsafah, norma, aturan, dan sikap yang dianut bersama oleh karyawan perusahaan yang dapat mempengaruhi pola pikir, cara berbicara, dan perilaku karyawan (Fitriah, 2016). Budaya organisasi yang kuat akan membantu setiap karyawan memahami tujuan dan prioritas perusahaan serta menumbuhkan efektifitas bekerja, hal ini baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Deadline Pengerjaan Produk CV. Gudang Seragam

Tahun <i>Project</i>	Bulan <i>Project</i>	<i>Project</i>	<i>Deadline</i>	Tanggal Selesai Pengerjaan Produk
2022	Juni	KGS	16 September 2022	17 Oktober 2022
2022	Juni	MYA	7 September 2022	7 Oktober 2022

Sumber : CV. Gudang Seragam Tahun 2022

Dari data yang didapatkan pada saat pengamatan yang dilakukan, ditemukan bahwa kinerja karyawan CV. Gudang Seragam pada bulan Juni tahun 2022 belum bisa dikatakan sempurna karena *output* produksi belum mencapai target 100% (hanya 80% tercapai) dan terjadi dua kali keterlambatan pengiriman produk konsumen. Target perusahaan adalah *zero delay*, oleh karena itu keterlambatan sekecil apapun harus dihilangkan. Target produksi dan waktu yang tidak terpenuhi adalah wujud dari rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Hasibuan dalam Rani Kurniasari (2018) dimana motivasi karyawan yang tinggi dapat menyebabkan seorang pekerja semakin produktif sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya, begitupun sebaliknya motivasi karyawan yang rendah menyebabkan ketidak produktifan seorang pekerja. Sugiharsono (2010) mengemukakan para pakar sependapat bahwa organisasi dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Maka dalam keterlambatan waktu pengerjaan produk dan tidak tercapainya target produksi, organisasi kerja belum dapat dikatakan berhasil karena tidak sesuai dengan misi perusahaan yaitu memberikan pengiriman produk yang tepat waktu (*on time*), selain itu *jobdesk* yang berganda dapat menghambat karyawan untuk mengerjakan pekerjaan utamanya. Hal ini, berkaitan erat pula

dengan budaya organisasi, dimana salah satu indikator pengukurannya berorientasi pada hasil. Budaya organisasi yang baik seharusnya mampu membentuk perilaku dan sikap karyawan untuk dapat mengerjakan tugas sebaik mungkin dengan waktu yang efektif dan efisien, akan tetapi keterlambatan pengerjaan produk masih sering terlambat dan tidak memenuhi target.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shinta Agustina (2019) menyatakan bahwa hasil penelitian budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 78,7%. Penelitian dari Rina Khairani (2018) juga menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian dari Fauzan Islami Putra (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Asnawi (2018) menyatakan bahwa hasil penelitian faktor lingkungan, organisasi, dan individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 93,9%.

Berdasarkan uraian di atas mengenai teori, data perusahaan, dan penelitian terdahulu, maka penulisan dalam penelitian ini berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, ORGANISASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. GUDANG SERAGAM”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gudang Seragam?
2. Apakah organisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gudang Seragam?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gudang Seragam?

4. Apakah motivasi kerja, organisasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Gudang Seragam?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan yang menjadi dasar penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gudang Seragam.
2. Mengetahui dan menganalisis organisasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gudang Seragam.
3. Mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gudang Seragam.
4. Mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, organisasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Gudang Seragam.

1.4 Batasan Masalah

Supaya pengamatan yang dilakukan dalam penelitian tidak keluar dari pembahasan, diperlukan adanya batasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengambilan data dilakukan di CV. Gudang Seragam. Responden yang diambil adalah seluruh karyawan CV. Gudang Seragam. Data yang digunakan adalah data yang diambil pada 2 Juni 2022– 13 Oktober 2022.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman berharga bagi penulis khususnya sebagai sarana menambah wawasan penulis dan meningkatkan keterampilan penulis terkait dengan motivasi kerja, organisasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta mengimplementasikan ilmu yang penulis dapatkan di perkuliahan dan yang diperoleh melalui penelitian ini untuk perkembangan ilmu khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu, referensi, serta kontribusi penulis bagi mahasiswa, dosen, dan seluruh pihak perguruan tinggi yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa terkait dengan motivasi kerja, organisasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber masukan dan saran terkait dengan motivasi kerja, organisasi kerja, dan budaya organisasi untuk mewujudkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan gambaran secara umum mengenai penulisan penelitian ini, maka diperlukan sistematika penulisan. Sistematika penulisan secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab 1 ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab 2 ini membahas mengenai landasan teori yang mendukung untuk dilakukannya penelitian ini, analisis data, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis, dan sejarah perusahaan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab 3 ini membahas mengenai tahapan-tahapan yang digunakan sebagai pedoman untuk melakukan penelitian. Terdiri dari diagram alir penelitian, studi pendahuluan, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan saran.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab 4 ini akan membahas tahap pengumpulan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, kemudian data yang telah diperoleh dilakukan pengolahan.

BAB V ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL

Bab 5 ini membahas mengenai hasil analisis data beserta dengan penjelasannya, untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian saling berpengaruh secara signifikan atau tidak.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab 6 ini membahas mengenai kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan sebagai saran untuk perbaikan permasalahan.