

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam memwujudkan tujuan.

Perubahan-perubahan dalam lingkungan manajemen sumber daya manusia menuntut sumber daya manusia untuk memainkan peranan yang lebih utama dalam organisasi. Perubahan ini mencakup keragaman angkatan kerja yang terus bertumbuh, perubahan teknologi yang cepat, globalisasi, dan perubahan-perubahan dalam dunia kerja seperti pergeseran arah masyarakat dan berkembangnya pendidikan.

Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penunjang, salah satunya yaitu dengan cara menciptakan budaya organisasi yang harmonis dan memotivasi karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan haknya.

Robbins dalam Masana Sembiring (2011: 41) budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dimana, berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Motivasi kerja adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam

menjalankan pekerjaannya. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di organisasi dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha yang sedang Anda jalankan. Inilah poin terakhir yang diharapkan mampu membuat pegawai dan lingkungan perusahaan menjadi lebih baik.

Rendahnya pemahaman nilai dan norma budaya organisasi PT. Briscor Horizon terjadi dikarenakan masih ada sebagian karyawan merubah budaya masyarakat yang sudah terbiasa untuk disiplin, serta rendahnya kesadaran karyawan untuk taat mematuhi peraturan. Dalam pengamatan penulis selama di perusahaan penulis menemukan fenomena seperti masih ada sejumlah karyawan yang terlambat masuk kerja untuk selengkapnya dapat ditampilkan :

Tabel 1  
Kinerja Karyawan

No	Ukuran Tolok Ukur Kinerja Karyawan	Presentase
1	Masih banyak karyawan yang bekerja belum sesuai standar operasional prosedur (SOP).	48%
2	Karyawan belum mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal	32%
3	Karyawan belum melaksanakan kehadiran tepat waktu	22%
4	Karyawan belum bisa bekerjasama dengan sesama rekan kerja.	32%

Sumber: Bagian SDM PT. Briscor Horizon (2016)

Berdasarkan data pada Tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa setidaknya terdapat 4 (empat) indikator ukuran tolok ukur kinerja karyawan PT. Briscor Horizon yang belum mencapai target 100% pada realisasinya. Hal ini tentu saja terkait dengan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan secara nyata. Dalam hal ini diduga faktor budaya organisasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Briscor Horizon.

Selain dari tingkat ketidakhadiran karyawan, fenomena lain diantaranya yaitu : karyawan yang masih tidak merasa memiliki pada perusahaan tidak tercipta dalam dirinya, karyawan mengabaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan berakhir pada pencapaian kerja yang tidak optimal, dikarenakan karyawan yang terlibat pada pekerjaan tersebut lebih mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan organisasi. Satu hal lagi permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai menurun dikarenakan kompensasi kurang sesuai.

Permasalahan-permasalahan yang telah penulis uraikan tersebut diatas yang menjadi dasar dalam penelitian ini dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Briscor Horizon”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis menyusun identifikasi masalah bahwa rendah kinerja karyawan dapat disebabkan oleh:

1. Penerapan budaya organisasi belum maksimal di PT. Briscor Horizon

2. Motivasi kerja karyawan kurang.
3. Komunikasi belum terjalin dengan baik.
4. Karyawan belum bisa bekerjasama dengan baik.
5. Kedisiplinan karyawan masih rendah.
6. Karyawan belum menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
7. SOP belum dilaksanakan sepenuhnya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas dan mengingat berbagai permasalahan yang diidentifikasi diatas sebagian besar terkait dengan permasalahan budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang sangat dominan yang harus diperhatikan perusahaan, maka lingkup penelitian pada PT. Briscor Horizon dibatasi pada pembahasan mengenai variabel yang memberi pengaruh yaitu variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **D. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Briscor Horizon?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Briscor Horizon?

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Briscor Horizon.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Briscor Horizon.

### **F. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terutama pada masalah kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja.
- b. Sebagai rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah manajemen sumber daya manusia.

#### 2. Kegunaan Praktis

##### a. Bagi Penulis

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.
- 2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi di STIE Binaniaga Bogor.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar oleh perusahaan dalam hal pengambilan keputusan. Khususnya dalam melaksanakan kebijakan pengambilan keputusan, penentuan budaya organisasi dan pengadaan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan, referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

## G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti pengertian budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

### BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.

