

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan persaingan industri global saat ini di Indonesia semakin ketat sehingga, dalam keadaan seperti ini manajemen yang ada di perusahaan harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu sangat dibutuhkan sumber daya manusia sebagai penggerak dalam hal pembangunan organisasi atau perusahaan, seperti mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, berkemampuan dan terampil agar dapat bersaing di era global. Untuk memperoleh keunggulan bersaing, perusahaan perlu menganalisis sumber daya yang dimiliki untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dan kekuatan-kuatannya dalam rangka membangun suatu kemampuan (*capability*) sehingga diharapkan karyawan bisa bekerja secara baik dan profesional.

Sumber daya manusia ini merupakan asset yang sangat penting pada perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Pengaruh globalisasi untuk sekarang ini memicu adanya persaingan dengan perusahaan lain yang semakin tinggi dan setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan. Hal-hal yang harus diperbaiki baik di semua aspek khususnya pada sumber daya manusia atau karyawan sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Dalam pencapaian keberhasilannya, perusahaan melakukan suatu pengendalian agar bisa menghadapi persaingan yang akan muncul kedepannya.

Perusahaan harus tetap eksis maka perusahaan harus berani menghadapi tantangan yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan ini seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (mariam 2009:1) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan¹ karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Menurunnya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti memiliki masalah individual, atau masalah dengan partner di tempat kerja, atau tidak mencapai target dengan berbagai alasan yang bermacam-macam. Dan kadang masalah tidak dapat dipastikan dengan pasti dan akurat kapan akan menimpa. Mengingat seringnya permasalahan yang sangat kompleks terjadi, maka pihak-pihak yang bertanggung jawab tentu harus cermat dalam mengawasi kinerja karyawan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Sabit *et al* (2012) dalam Hendriawan (2014), merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Perombakan untuk perbaikan kinerja sangat diperlukan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja menurut Sisdyani (2012), adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:97) mengatakan, bahwa istilah kinerja berhasil dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu untuk kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Kasmir (2016:182), “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Berdasarkan penelitian ilmiah yang dilakukan oleh Teman Koesmono (2005) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang mengambil objek pada perusahaan manufaktur, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2006) pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian mengenai hubungan budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja karyawan dilakukan pada industri perbankan di Nigeria. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Olu Ojo (2009) tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan dapat digambarkan melalui nilai dan norma yang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Perusahaan yang memiliki nilai dan norma yang dapat dipahami dan diaplikasikan oleh para karyawan, dalam aktivitas pekerjaannya merupakan perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat. Hal ini didukung oleh Siagian dalam Uha (2015:85) yang menyatakan bahwa budaya yang kuat berarti akan makin banyak anggota organisasi yang menerima keterikatannya pada norma dan nilai-nilai

organisasional yang berlaku, dan makin meningkat pula komitmen mereka terhadap keberhasilan penerapan norma dan nilai tersebut.

Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Ketika perusahaan yang ingin membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motivasi, kebutuhan dan keinginan para karyawan. (Riniwati, 2016: 193). Menurut jurnal (Suharto, 2018:55) Motivasi juga didefinisikan sebagai kekuatan sumber daya yang mendorong dan mengendalikan perilaku manusia. Menurut Buhler, (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan”. Dalam literatur perilaku organisasi, berbagai penelitian mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Mulai dari studi yang sudah tergolong klasik dari Goodman

et al., (1970) sampai pada Le Pine et al. (2004) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja.

Motivasi sebagai upaya yang dapat mendorong seseorang untuk mengambil tindakan yang diinginkan, sedangkan motif sebagai seseorang untuk dilakukan, istilah motivasi berasal dari kata latin yang berarti atau bergerak. Selain budaya organisasi dan motivasi ini yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bisa memotivasi satu sama lain dengan cara ini bisa berdampak positif pada pimpinan dan semua karyawan, sehingga kerja karyawan ini meningkat lebih baik lagi.

CV. Hexacon Utama ini merupakan sebuah perusahaan Pracetak Beton dan Ornamen GRC yang bertempat di Jl. KH. Wahid Hasyim, Dukuhmojo, Kec Mojoagung, Kab Jombang Jawa Timur 61482. CV. Hexacon Utama ini adalah salah satu media pemasaran dari perusahaan beton pracetak dan ornamen grc yang didedikasikan untuk para konsumen beton pracetak dan ornamen grc demi mempermudah proses pembuatan pesanan dengan hasil yang tidak mengecewakan konsumen dan bagus, sesuai apa yang diinginkan konsumen, transaksi antara CV. Hexcaon Utama sebagai pihak vendor/penjual dengan konsumen.

Pada awalnya CV. Hexacon Utama terbatas dalam hal jumlah karyawan dan skala produksi. Awalnya kurang lebih karyawan hanya 20 orang saja dengan produksi paving dan ventilasi jendela saja. Seiring dengan berjalannya waktu serta motivasi dan semangat dari pemiliknya maka perusahaan berkembang baik dari segi kualitas dan kuantitas produksi. Produk yang diproduksi lebih bervariasi tidak berupa paving saja tapi juga memproduksi beton, Panel GRC Krawangan, GRC Relief, Krawangan Masjid, GRC Cladding, Ornamen Dekoratif, Kaligrafi GRC, Kubah GRC, Roster Masjid dan Roster Beton Motif.

Budaya organisasi pada CV. Hexacon Utama berperan untuk membentuk kebiasaan – kebiasaan tertentu yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan. Tetapi tidak seluruh budaya organisasi yang telah diciptakan dapat berjalan dengan rencana perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan pada CV. Hexacon Utama ini disebabkan oleh kesadaran diri yang tidak bisa menggunakan waktu bekerja dengan baik yang kurang disiplin dan keterlambatan yang mengulur

waktu bekerja. Dan menurunnya kinerja karyawan ini disebabkan juga oleh orientasi tim atau masalah dengan partner di tempat kerja yang tidak begitu aktif bekerjasama dan kurangnya komunikasi dengan partner kerja lapangannya. Dan kadang masalah tidak dapat dipastikan dengan pasti dan akurat kapan akan menimpa. Mengingat seringnya permasalahan yang sangat kompleks terjadi, maka pihak-pihak yang bertanggung jawab tentu harus cermat dalam mengawasi kinerja karyawan perusahaan. Selain itu motivasi dalam perusahaan juga dirasa kurang yang ditunjukkan dengan adanya program perusahaan yang belum tercapai, kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan kerelaan dalam meluangkan waktu untuk perusahaan. Bila disimpulkan permasalahan kinerja karyawan pada CV. Hexacon Utama dapat di indikasikan sebagai berikut: tugas-tugas tidak selesai tepat waktu, standar kualitas kerja belum tercapai program kerja belum terlaksana sesuai dengan rencana dan konsistensi dalam bekerja kurang. Sehingga karyawan merasa ketika dia bekerja lebih keras tidak ada “*feed back*” lebih yang akan dia dapatkan dari perusahaan. Penurunan motivasi karyawan ini diikuti oleh resainnya karyawan di tahun 2020, dimana pada tahun 2019 jumlah karyawan produksi dan staf adalah 34 sedangkan pada tahun 2020 terdapat 5 karyawan yang mengundurkan diri, sehingga jumlah karyawan yang tersisa sebanyak 29 karyawan.

Tabel 1.1 Data Karyawan.

Kriteria Absen	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Sakit	38 Hari	28 Hari	46 Hari
	13%	9%	15%
Izin	11 Hari	5 Hari	12 Hari
	3%	1%	4%
Cuti	-	6 Hari	-
		2%	
Jumlah Hari Absen	49 Hari	39 Hari	58 Hari
	16%	13%	19%
Jumlah Hari Kerja	291	295 Hari	295 Hari
Jumlah Pegawai	34	29	37

Sumber : CV. Hexacon Utama

Berdasarkan tabel diatas, penyebab penurunannya kinerja karyawan pada tahun 2020.

Kinerja pada CV. Hexacon Utama ini akan berjalan dengan baik jika didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Dengan berkembangnya perusahaan ini maka perusahaan berusaha untuk mengembangkan budaya organisasi dan selalu melakukan upaya meningkatkan motivasi bagi seluruh karyawan dengan tujuan meningkatkan serta

memaksimalkan kinerja karyawan dengan harapan peningkatan kemakmuran perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang akan dijadikan skripsi yang berjudul

“Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Hexacon Utama.”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Hexacon Utama?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Hexacon Utama?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Hexacon Utama (Beton Pracetak dan Ornamen GRC).

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Manfaat teoritis ini merupakan suatu manfaat bagi pengembang ilmu. Sehingga manfaat teoritis ini sangat bermanfaat karena dapat mengembangkan ilmu mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis.

Manfaat praktis ini yang nantinya akan digunakan juga oleh perusahaan. Dan manfaat praktis ini sangat berguna untuk memecahkan suatu masalah atau solusi untuk suatu permasalahan pada perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti sendiri ini dapat dijadikan sebagai pengalaman dan membangun pengetahuan tentang memecahkan suatu masalah atau solusi untuk permasalahan pada budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga mendapatkan inspirasi.

b. Bagi CV. Hexacon Utama

Sebagai masukan yang berguna supaya lebih mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki manfaat baik.

c. Bagi STIE PGRI DEWANTARA JOMBANG

Supaya peneliti bisa menambah dan memperluas lagi ilmu pengetahuan yang selama ini di STIE PGRI DEWANTARA pelajari dari awal khususnya mahasiswa/i manajemen.