

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan yang terjadi di masyarakat menuntut sebuah perusahaan agar siap dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Teknologi informasi memberikan perubahan yang signifikan bagi perekonomian. Maka dari itu perusahaan memerlukan sebuah strategi untuk meningkatkan kualitas perusahaan terutama dari sisi tenaga kerja.

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu seni mengatur yang melibatkan proses, cara, tindakan tertentu, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain (Lilis Sulastri, 2014).

Salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam jalannya suatu organisasi dan perusahaan salah satunya adalah penggunaan sumber daya manusia secara optimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Priyono, 2010).

Motivasi dianggap sebagai faktor pendorong seseorang dalam berperilaku (Priyono, 2007). Motivasi ini merupakan salah satu tantangan bagi manajer untuk mampu memahami persoalan motivasi dan cara untuk mengatasinya, ketika seorang manajer dapat menyelesaikan masalah mengenai motivasi ini maka kinerja dari pegawai akan meningkat.

Selain Motivasi, budaya organisasi juga menjadi faktor dari peningkatan kinerja pegawai. Budaya Organisasi juga memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja dari para pegawai, budaya organisasi

berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen perusahaan, menentukan identitas, dan juga pedoman bagi para pegawai di dalam perusahaan. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai alat untuk mempererat hubungan para pegawai, dan dapat menjadi energi yang positif yang mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik (Adami Marbawi, 2016). Karena pada dasarnya budaya organisasi merupakan sesuatu yang secara terus menerus dilakukan dan akhirnya menjadi suatu kebiasaan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang telah diberikan dan dibebankan kepadanya berdasarkan pada hasil dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Wibowo, 2016). Kinerja pegawai harus disikapi sebagai fenomena yang penting dalam kelangsungan hidup perusahaan, karena kinerja dari para pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan bagi perusahaan. Keberhasilan dari suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja dari para pegawainya agar tujuan dari perusahaan yang telah dibuat sebelumnya dapat tercapai.

CV Tiara Tirta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada pengolahan air kemasan siap minum dengan kualitas terbaik dan dengan harga yang sudah disesuaikan dengan daya beli masyarakat. CV Tiara Tirta berlokasi di Kota Karawang, Jawa Barat Indonesia. Saat ini CV Tiara tirta memiliki pegawai sebanyak 70 orang.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai CV Tiara Tirta

No	Sub Bidang	Jumlah Pegawai
1	Pimpinan	2
2	Administrasi	9
3	Pengawasan	7
4	Pemeliharaan	13
5	Produksi	28
6	Pengiriman	11
	JUMLAH	70

Sumber: Bagian HRD CV Tiara Tirta

Pada perusahaan CV Tiara Tirta yang berlokasi di daerah Karawang terdapat beberapa fenomena masalah yang terjadi dan berkaitan dengan motivasi dan budaya organisasi yang mengakibatkan terjadinya penurunan dari kualitas kinerja para pegawai yang bekerja di CV Tiara Tirta.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara dengan Pihak CV Tiara Tirta

Pertanyaan	Jawaban
Apakah dalam melakukan pekerjaan para pegawai membutuhkan motivasi?	Jelas, para pegawai disini membutuhkan suatu motivasi ketika melakukan pekerjaan, pemberian motivasi memiliki peranan penting bagi para pegawai dalam menunjang kinerjanya, namun terkadang masih terjadi beberapa kendala yang berkaitan dengan penerapan dan pemberian motivasi dalam perusahaan.

Pertanyaan	Jawaban
<p>Bagaiman cara memotivasi para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja?</p>	<p>Salah satunya adalah dengan membuka sesi diskusi bersama setiap minggunya, diisi dengan kegiatan pemberian motivasi dari para atasan dan sharing antar sesama pegawai mengenai kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja lebih baik dan biasanya dilakukan setiap bulan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa terkadang terjadi penurunan dari fokus para pegawai dalam bekerja, jika hal tersebut terjadi biasanya perusahaan langsung mengevaluasi agar dapat segera diatasi.</p>
<p>Apa arti budaya organisasi bagi perusahaan?</p>	<p>Arti budaya organisasi sendiri bagi perusahaan yaitu sebagai ciri khas yang tidak dapat ditemui pada perusahaan lain.</p>
<p>Budaya seperti apa yang diterapkan dalam perusahaan?</p>	<p>Tentunya budaya yang sesuai dengan norma-norma dan juga kebiasaan masyarakat sekitar, namun khususnya pada pegawai baru masih terdapat kebingungan mengenai budaya yang ada dalam perusahaan ini, sehingga kadang masih terjadi kebingungan berperilaku.</p>

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja para pegawai?	Diantaranya dengan mengadakan pelatihan dan juga diadakannya sesi sharing yang biasanya diadakan setiap satu minggu sekali, namun terkadang kinerja para pegawai tidak stabil ada kalanya naik turun, maka dari itu perusahaan selalu mencari cara bagaimana agar kinerja para pegawai dapat lebih baik

Sumber: Hasil wawancara awal dengan pegawai CV Tiara Tirta

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai CV Tiara Tirta, dalam menyelesaikan pekerjaannya perusahaan sudah memberikan pembagian pekerjaan di masing-masing bagian yang ditempati sesuai dengan keahlian dan jobdesc para pegawai. Pemberian motivasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawai selama ini sudah berjalan dengan baik, namun terkadang ada saatnya motivasi yang diberikan perusahaan kurang berdampak baik bagi para pegawai, ada saatnya perusahaan harus berupaya lebih keras untuk mencari cara agar para pegawai mendapat kembali semangat dalam bekerja sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan hasil yang maksimal, maka dari itu beberapa kali perusahaan mengadakan kegiatan-kegiatan baru seperti pelatihan atau sekedar rekreasi yang tujuannya sendiri agar para pegawai tidak merasa bosan karena melakukan pekerjaan secara terus menerus dan agar para pegawai dapat lebih semangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Budaya yang ada pada CV Tiara Tirta dibuat dan sudah disesuaikan dengan kebiasaan masyarakat dan juga nilai-nilai yang sesuai, namun terkadang penerapan budaya ini masih mengalami permasalahan bagi para pegawainya, terutama untuk para pegawai yang baru masuk

bekerja mereka kerap kali merasa bingung dalam berinteraksi dengan sesama pegawainya, menurut hasil wawancara awal yang dilakukan dengan pegawai CV Tiara Tirta ini karena pada saat perekrutan perusahaan kurang memberikan arahan tentang bagaimana budaya yang ada atau kebiasaan seperti apa yang ada dalam perusahaan dan pada saat masa pelatihan perusahaan masih kurang dalam menyampaikan nilai-nilai apa saja yang ada dalam perusahaan tersebut, sehingga para pegawai baru merasa kesulitan dalam berkomunikasi dan berinteraksi dan masih merasa kebingungan mengenai budaya seperti apa yang ada dalam organisasi tersebut, namun lambat laun para pegawai mulai memahami mengenai budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan tersebut.

Tabel 1.3
Pencapaian Kinerja Pegawai CV Tiara Tirta

Tahun	Standar Kinerja Pegawai	Rata-rata Kinerja Pegawai
2016	100%	82%
2017	100%	79%
2018	100%	80%
2019	100%	84%
2020	100%	75%

Sumber: HRD CV Tiara Tirta (sumber diolah oleh peneliti)

Penilaian kinerja dilakukan oleh bagian HRD (Human Resources Development) CV tiara Tirta dimana penilaian kinerja ini dilakukan secara objektif terhadap masing-masing individunya dengan indikator yang terdapat dalam Sasaran Kinerja Pegawai yang menjadi acuan bagian HRD (Human Resources Development) CV Tiara Tirta. Berdasarkan data diatas, terjadi kenaikan pada tahun 2019, dimana nilai pencapaian kinerja pegawai sebesar 84% dilihat dari tahun - tahun sebelumnya yakni tahun 2016 sampai dengan 2018. Kinerja pegawai CV Tiara Tirta setiap tahunnya tidak selalu

sama bahkan pada tahun 2020 kinerja pegawai pada CV Tiara tirta menurun hingga mencapai 75% dan ini merupakan kinerja pegawai yang paling rendah jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Terjadinya penurunan kinerja pada perusahaan CV Tiara tirta salah satunya diakibatkan oleh menurunnya motivasi dari para pegawai dan juga penerapan dalam budaya organisasi. Pada tahun 2020 kinerja dari para pegawai CV Tiara Tirta menurun secara signifikan dibanding dengan tahun-tahun sebelumnya, ini dikarenakan faktor perusahaan yang belum mampu dalam menerapkan motivasi yang baik dan juga sesuai dengan kondisi dan juga keadaan dari para pegawai ditambah dengan terjadinya kebingungan khususnya pada pegawai baru dalam penerapan budaya organisasi yang ada pada perusahaan CV Tiara Tirta yang mengakibatkan kinerja pegawai pada CV Tiara Tirta menurun. Selain disebabkan oleh pemberian motivasi yang belum efektif dan juga dalam penerapan budaya organisasi penurunan kinerja pegawai pada perusahaan CV Tiara Tirta disebabkan oleh masuknya virus covid-19 yang masuk ke indonesia pada awal tahun 2020 yang semakin berdampak pada penurunan kinerja pegawai CV Tiara Tirta.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai CV Tiara Tirta, Karawang.**”

B. Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang penulis mengidentifikasi masalah berkaitan dengan pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada CV Tiara Tirta, Karawang. Berikut ini beberapa permasalahan atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Masih terjadinya beberapa kendala mengenai pemberian motivasi dalam perusahaan.
2. Kurangnya pemahaman mengenai budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut, khususnya pada pegawai baru.
3. Masih belum stabilnya kinerja dari para pegawai.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai CV Tiara Tirta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai CV Tiara Tirta?
3. Seberapa besar motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai CV Tiara Tirta?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai CV Tiara Tirta.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai CV Tiara Tirta.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai CV Tiara Tirta.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

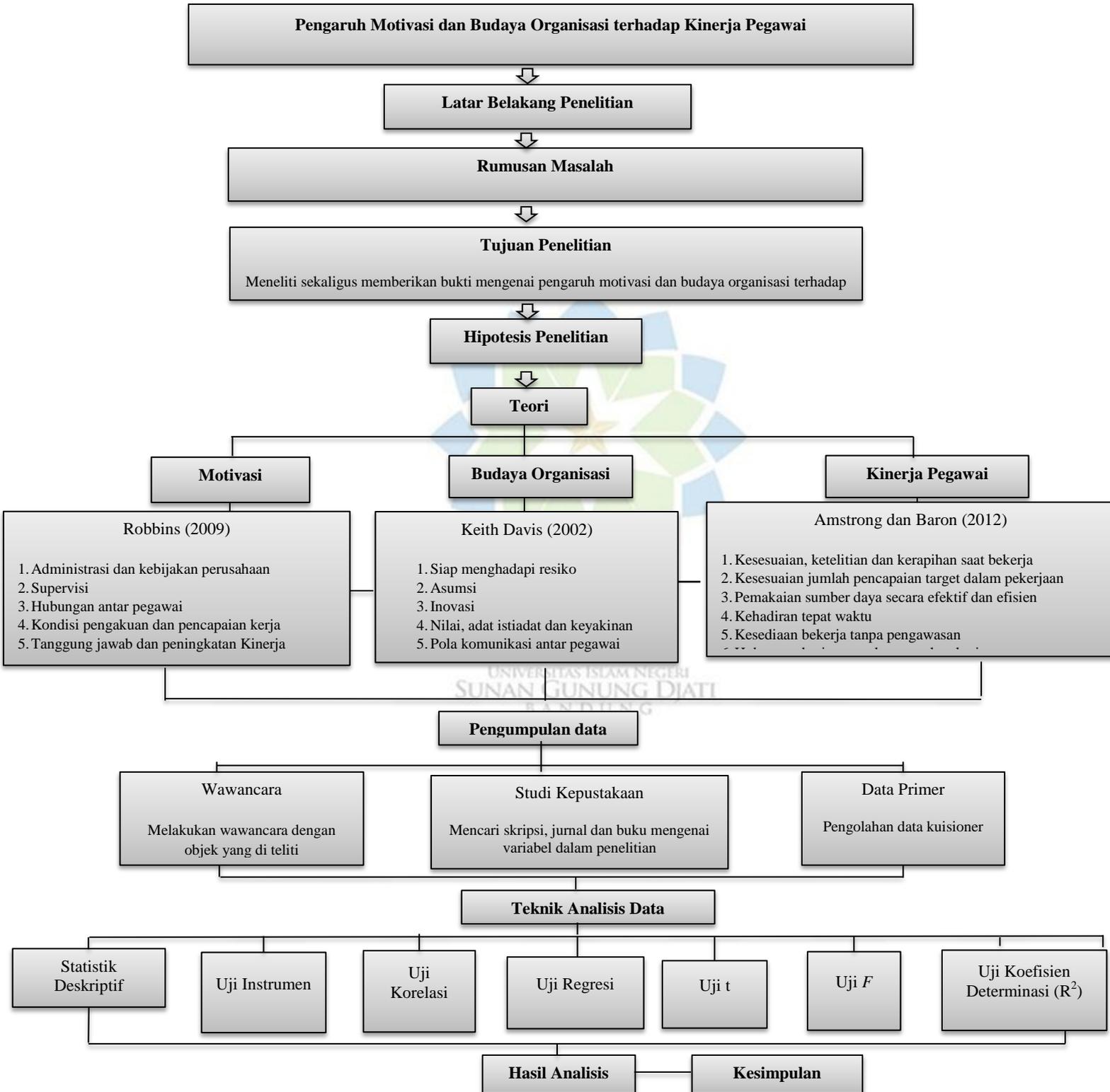
1. Manfaat Akademis

Manfaat akademis dalam penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan dalam menyelesaikan atau mencegah masalah internal perusahaan yang berkaitan dengan karyawan. Dimana permasalahan yang timbul disebabkan oleh rasa tidak aman serta kepuasan kerja yang rendah sehingga menyebabkan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Upaya pencegahan tersebut dilakukan untuk meminimalisir kerugian perusahaan agar tidak kehilangan karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi rekan mahasiswa, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta dapat menjadi rujukan untuk penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang
- b. Bagi kalangan akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi pelengkap bagi penelitian terdahulu mengenai topik yang sama serta dapat menjadi bahan masukan untuk menangani permasalahan perusahaan yang anggotanya merasa tidak aman dan memiliki kepuasan kinerja yang rendah sehingga dapat meminimalisir karyawan yang memiliki intensi *turnover*.
- c. Bagi manajemen perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi alat evaluasi dalam fenomena terkait dengan judul penelitian.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Doni Bachtiar (2016).	<i>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aqua Tirta</i>	Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara simultan maupun parsial motivasi, lingkungan kerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aqua Tirta.
2	Bambang Sudiyono, Nurul Qomariyah (2020)	<i>Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Investama Rungkut</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Rungkut.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
3	M. Nur Iman Ridwan, Irwansyah (2019)	<i>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan PDAM Muara Teweh Barito Utara</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara simultan maupun parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Muara Teweh Barito Utara.
4	Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo (2017)	<i>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Madiun</i>	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Madiun.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
5	Hedi Cupiadi, Intan Purwa Kedaton (2016)	<i>Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut, Kabupaten Garut</i>	Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Intan Cabang Utama Garut, Kabupaten Garut

Dari sejumlah penelitian terdahulu di atas, rata-rata hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian terdahulu diatas menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian berpengaruh atau tidaknya tidak selalu sama tergantung dari objek yang diteliti.

Persamaan dari penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada variabel yang diteliti adalah variabel motivasi dan variabel budaya organisasi. Sedangkan perbedaannya penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu pada objek penelitiannya. Objek penelitian yang sedang dilakukan yaitu pada CV Tiara Tirta.

H. Hipotesis Penelitian

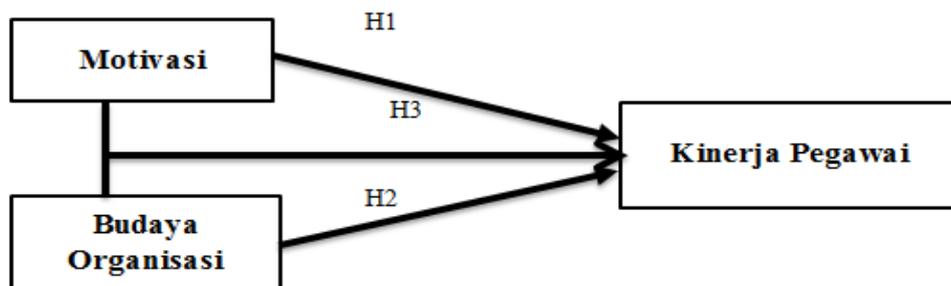
Hipotesis merupakan suatu taksiran atau prediksi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menjelaskan fakta atau kondisi yang sedang diamati dengan tujuan sebagai petunjuk dalam menempuh langkah-langkah dalam penelitian (Anshori, 2017).

Berdasarkan kerangka pemikiran dari hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini yaitu :

- H1 : Terdapat pengaruh positif antara motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di CV Tiara Tirta.
- H2 : Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di CV Tiara Tirta.
- H3 : Terdapat pengaruh antara motivasi (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di CV Tiara Tirta.

I. Model Penelitian

Berdasarkan Hipotesis diatas, maka model penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2
Model Penelitian



uin
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG