

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting didalam sebuah organisasi. Dibandingkan mesin, manusia saling berkaitan dan sulit untuk dipahami. Masalah yang berkaitan dengan mesin relatif mudah untuk diselesaikan, namun masalahnya jika terkait dengan orang atau karyawan, maka harus mempunyai strategi dan pengetahuan yang tepat untuk dipelajari.

Situasi ekonomi saat ini dari semua organisasi atau perusahaan saat ini harus berusaha untuk meningkatkan kemampuan organisasi di setiap sektor. Untuk mencapai hal tersebut, seluruh karyawan diharapkan mampu berkontribusi kepada organisasi dengan melakukan usaha yang tepat guna mencapai produktivitas kerja organisasi yang maksimal. Untuk mengetahui masalah yang berhubungan dengan karyawan dan talenta, suatu organisasi atau lembaga harus memiliki ahli mengenai dunia manajemen sdm yang merupakan bagian terpenting untuk mencapai hal yang maksimal dalam hal kinerja karyawan.

Menurut Veithzal (2014), menyatakan bahwa kinerja ialah merupakan pencapaian dari karyawan atau sekelompok karyawan dalam koridor tanggung jawabnya masing-masing guna menraih tujuan yang ditetapkan. Organisasi/perusahaan dan karyawan itu erat kaitannya serta terhubung. Jika karyawann dapat menjadi peubah bagi organisasi itu, maka dapat menghasilkan

manfaat bagi keduanya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi orang-orang di tempat kerja, baik dari luar maupun dalam organisasi. Ukuran keberhasilan dalam suatu organisasi ialah seberapa baik lingkungan kerja organisasi tersebut. Hal ini dapat meningkatkan kinerja dan manfaat dari pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal adalah secara baik dapat mempertimbangkan dan menerima faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti motivasi dan budaya organisasi walaupun bukan hal mudah dilakukan, Brahmasari dan Suprayetno (2008). Kemudian Gibson (1996) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008), menyatakan ketergantungan kinerja organisasi adalah bagaimana kinerja individual karyawan itu. Kontribusi kinerja individu yang baik akan berimplikasi pada kinerja organisasi, dikarenakan motivasinya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Sujak (1990) dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008), menyatakan jika pemahaman motivasi tersebut baik maka akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja.

McClelland (1961) menyatakan bahwa individu memiliki cadangan energi potensial yang dapat dikembangkan dan tergantung motivasi individu tersebut, serta dibantu juga oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Maka salah satu hal penting agar terciptanya motivasi dan kinerja yang baik adalah budaya dari organisasi atau perusahaan tersebut. Budaya organisasi adalah sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai suatu organisasi dan memandu perilaku anggotanya. Menurut Soedjono (2005) budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif utama, yaitu apabila budaya organisasi memiliki kesesuaian dengan

strategi serta dapat memberikan jawaban terhadap tantangan lingkungan secara cepat dan tepat.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja ialah kepuasan kerja. Menurut Martoyo (2000) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu keadaan emosional karyawan yang terjadi ataupun tidak terjadi antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa karyawan yang memang diinginkan oleh karyawan tersebut. Karyawan yang merasa tidak nyaman dan kurang dihargai serta tidak bisa mengembangkan potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis dapat mengganggu konsentrasi karyawan terhadap pekerjaannya.

PT. Maha Nagari Nusantara merupakan perusahaan bisnis yang bergerak dalam inovasi produk tas travelling. Perusahaan ini mengusung brand “Torch.id” sebagai identitas dari produk perusahaan. Sudah sekitar 7 tahun perusahaan ini dibangun dan telah melewati berbagai hal sehingga sampai saat ini. PT. Maha Nagari Nusantara sangat menjunjung tinggi perhatian terhadap karyawannya dan mereka percaya jika hal itu dapat mendongkrak kinerja karyawan mereka. Salah satunya adalah baru baru ini mereka menerapkan budaya organisasi yang unik yang mereka namakan “The ConnecTorch” sebuah acara yang menjadi bagian dari budaya organisasi perusahaan yang berbentuk sebagai acara seremoni yang tujuannya adalah lebih dekat dengan karyawan dan konsumen. Berikut peneliti lampirkan hasil wawancara survey dengan kepala sdm PT. Maha Nagari Nusantara yakni Bapak Wijanarko pada tanggal 5 Februari 2022 lalu.

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survey kepala SDM di PT. Maha Nagari Nusantara**

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Ada berapakah karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara?	Karyawan yang ada di PT. Maha Nagari Nusantara berjumlah sekitar 75 orang
2.	Bagaimana capaian hasil kinerja karyawan PT. Maha Nagari Nusantara?	Dokumen sampling
3.	Bagaimana motivasi dapat meningkatkan motivasi karyawan PT. Maha Nagari Nusantara?	Motivasi dan kondisi budaya organisasi menerapkan budaya khusus yang diberi nama "The ConnecTorch". Penerapan budaya ini sekaligus memacu motivasi karyawan karena ini merupakan bentuk fasilitas yang memberikan ruang untuk karyawan diperhatikan dan berbagi ilmu di perusahaan

No.	Pertanyaan	Jawaban
4.	Hal hal apa saja yang sekiranya menjadi kendala dalam meningkatkan motivasi?	Kendala umum yang dihadapi adalah tidak ada yang spesifik, hal ini dikarenakan iklim atau budaya organisasi yang saling support
5.	Bagaimana kondisi budaya organisasi di PT. Maha Nagari Nusantara?	Kondisi budaya organisasi sebelumnya mengalami naik turun, namun selalu berakhir dengan hal positif yakni karyawan selalu dapat menerapkan budaya positif antar sesama dan saat ini juga diterapkannya budaya khusus yang diberi nama " The ConnecTorch".
6.	Apakah budaya organisasi sudah dibangun memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan?	Penerapan budaya ini memacu motivasi karyawan karena ini merupakan bentuk fasilitas yang memberikan ruang untuk karyawan diperhatikan dan berbagi ilmu di perusahaan

*Sumber: Dibuat oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara kepala SDM di PT. Maha Nagari Nusantara (2022)*

Disamping itu juga PT. Maha Nagari Nusantara dengan budaya organisasi “The ConneCTorch” memiliki 5 nilai yang harus dimiliki setiap karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara yaitu; (1) Innovatorch, artinya melihat ide dalam suatu masalah, (2) Inspiratorch, artinya mengubah masalah menjadi solusi, (3) Akseleratorch, artinya setiap orang memiliki ruang bertumbuh, (4) Kolaboratorch, artinya mampu memetakan kekuatan bersama, (5) Navigatorch, artinya memiliki nilai yang dimaknai dengan spiritualitas.

Berdasar data diatas, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan dari sumber terkait yang menerangkan fenomena budaya organisasi “The ConneCTorch” yang dibungkus dalam bentuk kegiatan seremoni ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti judul **“Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi kasus terhadap Karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara Bandung)”**. Hal ini dikarenakan mampu menjadi stimulus penjaga kinerja bagi karyawan di perusahaan PT. Maha Nagari Nusantara.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasar uraian mengenai fenomena yang terjadi di PT. Maha Nagari Nusantara diatas peneliti mengidentifikasi fenomena sebagai berikut:

1. PT. Maha Nagari Nusantara mendorong karyawan selalu dinamis/tanggap disetiap keadaan.
2. Terdapat Budaya Organisasi khusus yang diberi nama “The ConneCTorch”.
3. Terjadinya naik turun kinerja karyawan pada periode sebelumnya
4. Pada periode ini mengalami peningkatan sebagai akibat dari budaya organisasi yang diterapkan.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dirumuskan berdasar pada fenomena latar belakang diatas adalah berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara.
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah diantaranya:

1. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara.
2. Mengatahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara.
3. Mengatahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara.
4. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Maha Nagari Nusantara.

## **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Dari sudut pandang peneliti, penelitian ini dilakukan khusus untuk mendapatkan wawasan, pengalaman dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Dan anda bisa mendapatkan pengalaman tentang bagaimana menulis karya ilmiah, terutama bagaimana membuat proposal penelitian.
- b. Bagi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, ini memungkinkan dapat digunakan sebagai rujukan mahasiswa lain terkhusus untuk jurusan manajemen konsentrasi SDM yang tertarik melakukan penelitian sejenis.
- c. Bagi Perusahaan, ini diharapkan mampu menjadi bahan rekomendasi mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja di PT. Maha Nagari Nusantara agar dapat dijadikan sebagai rujukan kedepannya bila diperlukan

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan tambahan pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
- b. Dapat menjadi rujukan penelitian bagi peneliti selanjutnya.
- c. Sebagai penguat sehingga dapat dijadikan rujukan dalam mengangkat kinerja karyawan serta melihat keterkaitan faktor yang saling berhubungan seperti motivasi kerja dan budaya organisasi.