

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam melaksanakan sebuah kegiatan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang baik dan tekun akan melakukan sebuah pekerjaannya. Sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai asset organisasi perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya, sumber daya manusia ialah potensi yang harus menjadi motor penggerak organisasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting untuk organisasi manapun, yang berarti perusahaan harus mempertimbangkan bakat karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan peluang dalam mendorong keunggulan kompetitif bagi seluruh organisasi. Untuk mendapatkan itu haruslah didukung oleh penetapan tujuan serta dimulai dengan perencanaan kerja yang rasional.

Penelitian terdahulu oleh Abdul Ghofur dalam buku Robbins & Judge 2019 Budaya organisasi merupakan aturan dasar yang dapat menjadi acuan bagi karyawan untuk berperilaku di tempat kerja. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma dan keyakinan yang dianut oleh perusahaan. Para ahli mengatakan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik dan tegas, hasil kerja yang dilakukan oleh Karyawan akan membawa hasil yang maksimal pada tujuan bisnis dapat tercapai. Dalam setiap budaya organisasi yang baik selalu diharapkan, sebab hal ini akan membuat atau menghancurkan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Menciptakan budaya organisasi tentunya tidak semudah membalikkan telapak tangan. Dibutuhkan proses tertentu yang bisa menghasilkan karyawan yang penuh dengan kesungguhan dan kepuasan dalam melakukan setiap tugas yang dipercayakan. Langkah kecil yang bisa dimulai oleh perusahaan yaitu dengan menyesuaikan jenis pekerjaan, menyesuaikan keterampilan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan dapat menerapkan manajemen sumber

daya manusia yang lebih baik, yang selanjutnya pengembangan karyawan akan sejalan dengan pertumbuhan perusahaan. Sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja dalam melakukan pekerjaannya dan membuatkan hasil pekerjaan lebih baik.

Dalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat diharapkan organisasi harus secara positif mempromosikan semua kegiatan, dalam mencapai tujuan yang diperlukan motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan, sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh manajemen jika manajemen menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi karyawan yang tinggi merupakan bentuk upaya dari peningkatan kinerja karyawan (Paulus, Sugiyono 2014).

Tentu halnya karyawan yang termotivasi dan memiliki semangat yang baik pada tingkat tinggi dalam pelaksanaan tugasnya yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan selesai dan tidak cukup baik sesuai dengan standart atau bahkan melebihi standart karena motivasi kerjanya tidak terpenuhi. Dengan itu kita membutuhkan motivator dalam bentuk pemenuhan kebutuhan fisik maupun non fisik dari karyawannya. Oleh karena itu, perlu adanya motivasi karyawan untuk bekerja pada perusahaan. Dorongan ini disebut motivasi. Untuk memotivasi orang lain, Perusahaan dapat memberikan penghargaan, nilai, menciptakan karya yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, menantang dan membantu, tetapi tidak melakukan untuk orang lain apa yang sebenarnya dapat dilakukan.

Kinerja sering dikenal sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan (Arianty, Happy, Lubis dan Siswadi, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang cukup baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai

tujuannya. Untuk itu, kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja seluruh organisasi. Dari hasil penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian, Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Paulus Sugiyo (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi dan motivasi termasuk dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila mendapatkan perhatian perusahaan maka keuntungan berupa pencapaian produktivitas dan tujuan akan memperoleh kinerja yang tinggi. Disampaikan bahwa pengujian secara parsial, adanya dua variabel budaya organisasi dan motivasi terdapat variabel yang lebih dominan yaitu budaya organisasi perusahaan. Hal ini juga disampaikan oleh Yanti Ari Diah (2020) bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pada variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang berbeda, peneliti perlu memperjelas lagi temuan tentang sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia (BJTI) merupakan salah satu anak perusahaan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) dimana akan utama perusahaan ini sebagai jasa kepelabuhanan termasuk bongkar muat petikemas domestic dan menghandle kegiatan penunjang lainnya seperti pelayanan gudang dan konsolidasi impor dan jasa layanan plug untuk *reefer container*. Dalam peningkatan pelayanan terbaik tentunya PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia mempunyai tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki semangat yang tinggi pada setiap pekerjaan dan tanggung jawabnya. Perusahaan tentu menerapkan budaya organisasi yang dapat menjadi acuan karyawan sehingga akan terciptanya motivasi kerja yang tinggi, namun masih ditemukannya fenomena beberapa kinerja yang menurun dari kedisiplinan karyawan untuk datang tepat waktu. Hal ini menyebabkan penundaan pada tugas yang telah diberikan dan akan menyebabkan penyelesaian tugas secara tidak tepat pada waktu. Dalam budaya organisasi perusahaan terdapat penyampaian Unggul dimana yang artinya perusahaan selalu melaksanakan upaya pelayanan terbaik dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan memiliki peran besar

juga dalam meningkatkan tenaga kerja dengan selektif untuk mencapai produktifitas yang tinggi. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Indonesia**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Surabaya;
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Surabaya;
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Berlian Jasa Terminal Surabaya.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan dalam mengidentifikasi permasalahan tersebut tidak dibahas secara keseluruhan, guna menghindari semakin meluasnya berbagai keterbatasan dan permasalahan serta untuk memudahkan pemahaman dan pemahaman, oleh karena itu dalam artikel ini penulis menonjolkan keterbatasan-keterbatasan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, misalnya: tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat penelitian antara lain:

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja staf melalui budaya organisasi dan motivasi yang sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Bagi STAMAK Barunawati
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman pemikiran mahasiswa, memperbanyak literatur pustaka agar bermanfaat bagi semua pihak, dan menerapkan teori dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM), khususnya yang berkaitan dengan budaya dan motivasi organisasi. mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
3. Bagi peneliti
Dapat memberikan wawasan lebih lanjut. Peneliti memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai budaya organisasi dan motivasi kinerja pegawai serta diharapkan dapat memberikan acuan penting bagi peneliti selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penulisan tugas akhir ini lebih terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.