

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin pesat dewasa ini, sangat mempengaruhi kemajuan perusahaan dalam meningkatkan profesionalisme bidang perkantoran, industri, perbankan perhotelan dan pendidikan. Perusahaan dituntut untuk bisa secara responsif menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi dan memperbaiki pelayanan agar dapat bertahan dan berkembang dalam industri.

Untuk dapat bertahan dan mengembangkan perusahaan, karyawan merupakan sumber daya utama yang harus mendapatkan perhatian manajemen. Sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebagai faktor produksi yang dapat dikendalikan secara keseluruhan, karena keberhasilan suatu perusahaan baik besar maupun kecil tidak hanya ditentukan dengan modal atau sumber daya alam saja seperti tanah dan bahan baku. Kualitas sumber daya manusia yang terlibat didalamnya juga berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan atau organisasi.

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap bentuk kegiatan perusahaan, seperti sebagai perencana (planner), pelaksana (executor), pengaruh dan pengendali (controller), pengevaluasian, pemberdaya sumber daya manusia perusahaan yang sangat mempengaruhi dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari di kantor.

Meskipun perencanaan dan pengusahaan sudah dilakukan dengan sempurna, perusahaan tidak akan mencapai hasil yang maksimal jika sumber daya manusia yang ada tidak dikelola dengan baik. Menjaga dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia menjadi tugas perusahaan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Perusahaan seharusnya mendorong para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya, karena kinerja karyawan merupakan elemen penting yang dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dengan kinerja yang baik dari karyawannya, perusahaan diyakini tidak akan menemukan hambatan berarti untuk mencapai hal yang telah di cita-citakan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap kinerja karyawannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah sesuatu hal yang mudah, pada kenyataanya dalam mengatur, membina dan menggerakkan karyawan terdapat permasalahan yang sering dihadapi oleh para pemimpin perusahaan yaitu bagaimana cara mengotimalisasikan karyawan tersebut. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan antara lain dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja, profesionalisme, insentif, fasilitas kerja dan Budaya kerja.

Untuk meningkatkan kinerja serta kualitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi membuat para karyawan melakukan kegiatan pekerjaannya menjadi lebih semangat dan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Motivasi dapat berupa dorongan diri dalam karyawan. Setiap karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan yang

menjadi sarana untuk hidup dapat terpenuhi dengan baik, seperti kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, diantaranya semangat dalam bekerja dan loyal terhadap perusahaan. Semakin termotivasi seseorang dalam pekerjaannya akan semakin baik kinerjanya. Hal ini lah yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Tetapi dalam kenyataanya masih banyak perusahaan yang kurang mengapresiasi motivasi para karyawanya. Seperti, karyawan tidak mendapat penghargaan atas pengabdianya, sehingga motivasinya untuk bekerja menjadi menurun dan mengakibatkan pencapaian kinerjanya menjadi rendah.

Disiplin kerja karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan oleh perusahaan. Disiplin merupakan hal penting bagi perusahaan, karena hal ini dapat dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Disiplin kerja karyawan dapat tercemin dari hal seperti, karyawan masuk kantor dan pulang tepat waktu, tidak menggunakan jam kerja untuk hal-hal yang tidak bermanfaat serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Jika para karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerjanya pun akan meningkat.

Namun, kenyataan yang ada di banyak perusahaan karyawan pada saat bekerja kurang memiliki kesadaran untuk memiliki disiplin kerja, sehingga akan mengakibatkan kualitas karyawan dan citra perusahaan menjadi buruk. Hal ini pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Profesionalisme juga sangat berperan dalam meningkatkan karyawan, karena profesionalisme menuntut adanya kehandalan dalam menjalankan tugas atau

pekerjaanya. Dengan demikian diperlukan usaha dari perusahaan yang terus menerus untuk meningkatkan kinerja karyawan. Profesionalisme dapat terwujud jika seseorang karyawan memiliki keahlian yang cakap dan etika yang baik serta ketrampilan yang memadai melalui pendidikan dan pelatihan mendalam sesuai dengan tugas atau pekerjaan yang sesuai.

Akan tetapi dalam pelaksanaannya banyak karyawan yang tidak memiliki profesionalisme dikarenakan karyawan tersebut tidak kompeten terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Banyak karyawan yang tidak menguasai pekerjaan yang diberikan kepada mereka dengan baik, diakibatkan karena mereka tidak melalui pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Sehingga sikap profesionalisme mereka dalam bekerja tidak tercipta yang berdampak buruk terhadap pencapaian kinerja mereka yang tidak maksimal.

Pentingnya pemberian insentif yang sesuai harus benar-benar diperhatikan oleh perusahaan bagi karyawannya yang menghasilkan prestasi kerja diatas rata-rata. Insentif yang diberikan yaitu pemberian bonus dan tujungan-tunjungan lainnya. Pemenuhan insentif yang kurang sesuai dengan apa yang diberikan karyawan tidak akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya. Namun bila pemenuhan insentif sesuai apa yang diharapkan oleh karyawan akan berdampak meningkatkannya kinerja mereka.

Namun, hal yang sering terjadi seringkali penghargaan terhadap karyawan kurang diperhatikan oleh pihak perusahaan. Kebanyakan perusahaan lebih banyak menuntut karyawan untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat meningkatkan pendapatan perusahaan, tetapi mereka kurang memperhatikan kewajibannya,

bahwa karyawan mempunyai hak untuk dihargai. Dengan tidak seimbangnya antara pekerjaan yang mereka hasilkan dengan pemberian insentif membuat karyawan merasa bahwa mereka tidak dihargai dengan layak dan hal tersebut dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.

Selain itu pengembangan karir bagi karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Saat ini fenomena yang sering kita jumpai adalah kurangnya perhatian perusahaan dalam menghargai karyawan yang bermutu. Padahal mutu Sumber Daya Manusia yang tinggi umumnya diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi pula. Kalangan manajer mempunyai pemikiran, memang sudah sepatutnya para karyawan melakukan sesuatu dengan bermutu, dan hal itu merupakan kewajiban setiap karyawan. Akibat dari pemikiran tersebut, tidak jarang mereka yang bermutu atau kinerjanya diatas standar perusahaan diperlakukan tidak adil, misalnya tidak diikuti pengembangan karir. Padahal kepastian karir yang jelas akan mendorong setiap karyawan untuk meningkatkan mutu SDM dan sekaligus kinerjanya. Apabila hal ini tidak dapat dilaksanakan maka kinerjanya pun akan menurun.

Fasilitas kerja turut berperan serta dalam peningkatan kerja karyawan. Pemenuhan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat membantu menghasilkan produk atau jasa perusahaan menjadi maksimal dan efisien. Jika ini terjadi maka kinerja karyawan akan turut meningkat karena fasilitas kerja yang memadai akan memberikan kemudahan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya. Hanya saja yang terjadi saat ini masih terdapat perusahaan yang kurang memberikan perhatian pada pemenuhan fasilitas kerja, terutama

perusahaan kecil dan perusahaan yang kurang berkembang. Fasilitas kerja yang kurang mendukung dapat mempersulit karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga kinerjanya pun akan terhambat.

Budaya kerja juga ikut mempengaruhi kinerja pada karyawan. Pada dasarnya budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang dimiliki perusahaan yang dijadikan sebagai pedoman karyawan berperilaku dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu budaya kerja itu sendiri juga merupakan prinsip-prinsip yang diyakini baik dan benar dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Budaya kerja menjadi landasan setiap kebijakan dan aturan, serta mengarahkan perilaku individu didalam perusahaan tersebut.

Agar karyawan bekerja lebih nyaman maka perlu diciptakan budaya kerja yang kondusif yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Namun apabila budaya kerja ini tidak dapat diinternalisasi oleh para karyawannya maka mereka akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya karena kurang berpedoman pada nilai-nilai yang ada, hal ini dapat menurunkan kinerja dari para karyawan sehingga tujuan perusahaan juga sulit tercapai. Dari uraian tersebut, menunjukan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang penting dalam perusahaan yang perlu mendapat perhatian.

PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Steel Distributors & Warehouses. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan dan informasi dari karyawan setempat, masih banyak karyawan yang mengalami masalah pada kinerja mereka karena

rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan serta sulitnya terciptanya budaya kerja yang baik dari para karyawan.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh peneliti, terindikasi bahwa di perusahaan tersebut ditemukan permasalahan budaya kerja yang mempengaruhi kinerja. Hal ini terlihat dalam sikap dan perilaku karyawan yang kurang baik bagi perkembangan perusahaan. Hal tersebut dapat tercermin dalam kerajinan, ketelitian dan tanggung jawab dalam bekerja. Hal-hal tersebut berpengaruh terhadap penurunan motivasi juga dialami oleh karyawan, sehingga terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan dan berdampak pada kinerja karyawan. Hal inilah yang melatarbelakangi penelitian di PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya *performance* atau kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Displin kerja karyawan yang kurang baik
2. Profesionalisme karyawan yang rendah
3. Dukungan perusahaan yang kurang memadai
4. Fasilitas kerja kurang lengkap
5. Budaya Kerja yang kurang baik
6. Motivasi Kerja karyawan yang kurang maksimal

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata kinerja karyawan meliputi berbagai aspek yang luas dan kompleks. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga, pikiran, dan biaya untuk pemecahan masalah-masalah tersebut, maka peneliti membatasi penelitian ini pada masalah *Budaya Kerja dan Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja* pada karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Anugrah Mandiri Makmur Sentosa?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan suatu gambaran tentang “Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja”. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Peneliti

Hasil penelitian ini secara teoritik dan empiris akan bermanfaat guna menambah wawasan berpikir, pengetahuan, dan dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan positif bagi dunia pendidikan dan untuk menambah perbendaharaan perpustakaan atau sebagai referensi penelitian perpustakaan.

3. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan.

4. Perusahaan

- a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam memberikan pengarahan kepada karyawan agar mempunyai orientasi tujuan pembelajaran sehingga kinerja pada karyawan dapat lebih ditingkatkan.
- b. Sebagai bahan informasi sehingga dapat membantu dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja pada karyawan perusahaan tersebut.