

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini, maka perusahaan membutuhkan karyawan-karyawan yang terampil dan berkualitas dalam bidangnya. Karyawan sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi atau perusahaan. Faktor penting disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain.

Untuk mewujudkan hal tersebut sumberdaya manusia memegang peranan penting dan perlu mendapat perhatian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga karyawan yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai motivasi tinggi, maka bukan hal yang tidak mungkin bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Salah satu penilaian faktor-faktor tersebut dapat diukur dari bagaimana kinerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi pada karyawan, maka perusahaan perlu

melihat dan mengamati secara berkala hal-hal yang dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja karyawan. Faktor khusus yang dapat membuat kinerja pada karyawan menurun adalah kurangnya kompensasi yang diterima karyawan, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan yang karyawan inginkan, kurang memadainya perlengkapan dan fasilitas kerja karyawan, rendahnya komunikasi interpersonal antar karyawan dan pimpinan, rendahnya komitmen organisasi karyawan, rendahnya budaya organisasi karyawan, dan kurangnya motivasi kerja pada karyawan.

Kompensasi yang diterima karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan tolak ukur mengenai seberapa besar kewajiban yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan dengan hak yang diterima karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan ini cukup mempengaruhi kinerja pada karyawan tersebut, bagaimana karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut juga akan semakin baik. Pada kenyataannya, kompensasi yang diterima karyawan belum cukup memenuhi kebutuhan hidup karyawan, sehingga mempengaruhi kinerja pada karyawan. Kurangnya kompensasi yang diterima karyawan tersebut membuat kinerja pada karyawan juga semakin rendah, sehingga mempengaruhi tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja di perusahaan. Dalam keseharian karyawan tentunya berinteraksi dengan berbagai

hal didalam lingkungan kerja karyawan. Hal-hal yang masuk kedalam lingkungan kerja tersebut misalnya teman kerja maupun atasan dari karyawan itu sendiri. Semakin baik lingkungan kerja disekitar karyawan tersebut maka akan sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan yang karyawan inginkan akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung permasalahan yang dialami karyawan mengenai pekerjaan yang sedang karyawan kerjakan, sehingga pada akhirnya kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja kurang memadainya perlengkapan dan fasilitas kerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan yang menginginkan kinerja karyawan yang baik belum tentu berjalan bila perlengkapan dan fasilitas yang berada di perusahaan tersebut kurang memadai. Perlengkapan dan fasilitas yang di maksud seperti: peralatan-peralatan kerja, mesin-mesin, teknologi yang modern. Kinerja akan meningkat apabila perusahaan lebih memeperhatikan perlengkapan dan fasilitas kerja karyawan karena dengan perlengkapan dan fasilitas yang memadai maka penyelesaian pekerjaan karyawan akan efektif dan efisien. Namun sebaliknya, perlengkapan dan fasilitas kerja karyawan yang kurang memadai maka akan menghambat performa kerja karyawan yang selanjutnya akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Komunikasi interpersonal antar karyawan dan pimpinan juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Komunikasi interpersonal tersebut merupakan faktor yang sangat penting karena menyangkut proses penyampaian informasi baik sesama antar karyawan maupun antara karyawan dan pimpinan. Penyampaian informasi tersebut baik berupa jenis pekerjaan, cara menyelesaikan pekerjaan tersebut, proses pengerjaan masalah dan lain-lain. Semakin baik komunikasi interpersonal dalam perusahaan akan meningkat kan kinerja karyawan tersebut, Karena cepat nya arus informasi yang karyawan perlukan. Begitu juga sebaliknya komunikasi interpersoanal yang rendah maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena terhambatnya penyampaian informasi yang seharusnya di terima karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi dalam diri karyawan. Komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat dijadikan tolak ukur sejauh mana loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut karena karyawan akan berusaha secara optimal dalam menyelesaikan tugas perusahaan sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dalam tenggat waktu yang ditentukan. Pada kenyataannya komitmen organisasi karyawan yang rendah akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan karyawan yang belum terselesaikan sehingga mempengaruhi tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi pada karyawan. Budaya organisasi digunakan sebagai acuan dalam berperilaku dalam diri karyawan dalam berorganisasi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam budaya organisasi karyawan tersebut adalah karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan budaya organisasi di dalam perusahaan. Tetapi rendahnya pemahaman budaya organisasi menyebabkan rendahnya tingkat kerjasama dan agresivitas karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih buruk karena cenderung tidak sesuai dengan budaya yang berlaku di perusahaan..

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi pada karyawan. Motivasi pada karyawan mempengaruhi kualitas kerja itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan disuatu perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan, hal ini karena motivasi sangat mendorong kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dapat kinerja unit secara keseluruhan. Motivasi juga mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan.

PT Lion Metal Works Tbk didirikan tanggal 16 Agustus 1972 dalam rangka Penanaman Modal Asing "PMA" dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tahun 1974. Kantor pusat LION berdomisili di Jln. Raya Bekasi Km. 24,5, Cakung Jakarta 13910. Saat ini, LION memiliki dua pabrik. Salah satu dari dua pabriknya berkedudukan di Jalan Raya Bekasi, Km. 24,5, Cakung, Jakarta Timur sedangkan pabrik yang lain berkedudukan di Jalan Flamboyan Desa Siring, Sidoarjo, Jawa Timur. Saat ini, kegiatan

utama LION adalah memproduksi peralatan kantor, peralatan gudang, bahan bangunan dan konstruksi dan pabrikasi lainnya dari logam seperti lemari arsip (filing cabinet), lemari penyimpanan, pintu besi, perlengkapan gudang, seperti rak tingkat dan pallet, penyangga kabel (cable ladder) dan lainnya.

Dari hasil observasi awal yang dilakukan pada PT Lion Metal Work, ditemukan indikasi rendahnya budaya organisasi serta kurangnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari rendahnya agresivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya inovasi karyawan dalam pemecahan masalah, rendahnya kerjasama antar karyawan dalam pemecahan masalah ditempat kerja serta seringnya karyawan yang tidak mematuhi jam kerja serta tidak masuk kerja. Berdasarkan kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Lion Metal Work.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dapat didefinisikan masalah rendahnya kinerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kompensasi yang diterima karyawan
2. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan yang karyawan
3. Kurang memadainya perlengkapan dan fasilitas kerja karyawan
4. Rendahnya komunikasi interpersonal antar karyawan dan pimpinan
5. Rendahnya komitmen organisasi karyawan
6. Rendahnya budaya organisasi karyawan
7. Kurangnya motivasi pada karyawan.

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, ternyata kinerja pada karyawan mempunyai cakupan yang luas dan kompleks sifatnya. Karena keterbatasan peneliti untuk memecahkan masalah secara keseluruhan, maka peneliti membatasi masalah mengenai “pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan teoritis dan praktis, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan sumber informasi yang akan memberikan pemahaman tentang pengaruh pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi guna menindak lanjuti penelitian terkait.

2. Praktis

- a. Bagi peneliti, sarana menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama tentang pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perpustakaan, di Universitas Negeri Jakarta sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan pengetahuan.
- c. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomi jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi Pendidikan Ekonomi sebagai bahan referensi yang relevan dengan perkuliahan.
- d. Bagi pelaku atau praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
- e. Bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan sebagai sumbangan pengetahuan dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.