

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu persoalan penting yang diperhatikan dalam suatu Perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia, dimana pengelolaan tersebut tentunya menekankan pada tujuan yang ingin dicapai. Tujuan Perusahaan dapat tercapai apabila unsur-unsur dalam lingkup usaha tersebut mendukungnya, termasuk kinerja karyawan yang ada di Perusahaan. Dalam mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan Bersama Perusahaan, diperlukan kondisi kinerja yang kondusif dan keharmonisan karyawan yang ada dalam Perusahaan antara lain, pimpinan dan bawahan masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor atau kunci utama untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan factor penentuan dan pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sopiah, & Sangadji, 2018).

Kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan dari Perusahaan yang dicapai, karena keberhasilan tersebut dapat ditentukan oleh kinerja individu yang dimiliki Perusahaan tersebut yang dapat diketahui melalui penilaian yang sangat penting. Kinerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak

mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam Upaya meningkatkan kinerja organisasi. (Moeljahwati et al., 2020)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka banyak factor yang mempengaruhinya, dimana dalam penelitian ini difokuskan pada masalah budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Edy, 2020) bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja Perusahaan, hal ini disebabkan karena budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam suatu Perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi.

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian ini mengambil obyek di perusahaan PT. Millenium Ratanindo Perkasa yang Merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kayu (Furniture). Produk utama yang dihasilkan PT.Millenium Ratanindo Perkasa yaitu berupa Meja kerja,kursi dan lemari bagi konsumen luar negri/ekspor yaitu USA (Amerika Serikat).

Sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas dalam perusahaan sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Namun secara garis besar, permasalahan yang dihadapi pada suatu perusahaan yaitu bagaimana cara mengelola karyawan agar dapat memberikan kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini berkaitan dengan hasil tugas pada kegiatan karyawan bagian produksi atau *Operasional Production* pada PT Millenium Ratanindo Perkasa dimana hasil kinerja dapat dilihat dari kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Pencapaian hasil produksi harus didapatkan secara maksimal dengan jumlah target yang ditentukan, namun pada perusahaan PT Millenium Ratanindo Perkasa ini ditemukan salah satu fenomena yaitu pada jumlah produksi yang mengalami fluktuatif terhadap realisasi produksi. Berikut data mengenai target realisasi dan target produksi pada PT Millenium Ratanindo Perkasa pada tahun 2020-2022 yaitu:

Tabel 1. 1
Target Realisasi PT. Millenium Ratanindo Perkasa Tahun 2020-2022

| Tahun | Target Produksi | Realisasi Per Tahun | Target yang Tercapai (%) |
|--------------|------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| 2020 | 8.800 | 8.592 pcs | 97,63% |
| 2021 | 9.200 | 8.937 pcs | 97,14% |
| 2022 | 9.450 | 9.156 pcs | 96,88% |

Sumber : PT. Millenium Ratanindo Perkasa 26 Juli 2023

Berdasarkan data target dan realisasi diatas diketahui dalam kurun waktu 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi dalam pencapaian target produksi. Pada tahun 2020 Target produksi PT Millenium Ratanindo Perkasa 8.800 pcs namun yang

teralisasi hanya 8.592 pcs selanjutnya pada tahun 2021 Target produksi PT Millenium Ratanindo Perkasa 9.200 pcs namun yang terealisasi hanya 8.937 pcs selanjutnya pada tahun 2022 target produksi PT Millenium Ratanindo Perkasa 9.450 pcs namun yang terealisasi hanya 9.156. Penurunan target produksi dikarenakan kinerja karyawan yang disebabkan banyak faktor. Dalam penelitian ini melihat dari adanya kegiatan budaya organisas dan Motivasi Kerja pada PT Millenium Ratanindo Perkasa Gresik.

Penurunan hasil produksi di indikasikan adanya budaya organisasi dan Motivasi kerja yang kurang maksimal.hal ini terkait dengan adanya Turnover karyawan. Berikut dibawah ini adalah jumlah karyawan masuk / keluar dalam beberapa tahun terakhir.

Tabel 1. 2
Turn Over Karyawan PT. Millenium Ratanindo Perkasa

| Tahun | Jumlah Awal Tahun | Jumlah Akhir Tahun | Keluar | Masuk | LTO % |
|--------------|--------------------------|---------------------------|---------------|--------------|--------------|
| 2020 | 268 | 253 | 22 | 7 | 4,6% |
| 2021 | 253 | 235 | 21 | 3 | 4,8% |
| 2022 | 235 | 209 | 31 | 5 | 6% |

Sumber : PT. Millenium Ratanindo Perkasa 26 Juli 2023

Berdasarkan data di atas menunjuk kan hasil pergerakan yang cukup fluktuatif tentang karyawan masuk dan karyawan keluar. Faktor yang mempengaruhi fluktuasi daftar hadir pada karyawan PT. Millenium Ratanindo Perkasa Gresik di indikasikan adanya budaya organisasi yaitu beberapa pegawai yang kurang bersahabat dengan pegawai lainnya. Dalam melaksanakan tugasnya,

ada beberapa pegawai yang kreatif dalam melaksanakan tugasnya, ada juga pegawai kurang semangat dalam bekerja sehingga selalu tertunda dan kebanyakan pegawai tidak mengetahui apa yang harus dilakukan hal ini sangat berpengaruh terhadap organisasi Perusahaan dan pegawai membawa budaya organisasi lama ke dalam Perusahaan PT.Millenium Ratanindo Perkasa Gresik yang mengakibatkan kurang cocok terhadap karyawan yang sudah lama bekerja di Perusahaan tersebut.Seperti karyawan tidak membaaur dengan karyawan lainya dan membentuk kelompok sendiri dan karyawan yang tidak menggunakan perlengkapan safety dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah ditetapkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja karyawan yaitu tingkat kehadiran karyawan / absensi dan tingkat pelanggaran peraturan kedisiplinan kerja Dalam perusahaan ini dapat diketahui melalui hasil rekapitulasi absensi karyawan bagian produksi atau *Operasional Production* diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Absensi Karyawan PT. Millenium Ratanindo Perkasa

| Tahun | Jumlah Karyawan | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | Jumlah Pelanggaran kedisiplinan | Total | Persentase |
|--------------|------------------------|-------------|--------------|-------------------------|--|--------------|-------------------|
| 2020 | 209 | 27 | 12 | 21 | 54 | 114 | 54,54% |
| 2021 | 209 | 23 | 27 | 29 | 41 | 120 | 57,41% |
| 2022 | 209 | 29 | 19 | 31 | 49 | 128 | 61,24% |

Sumber : PT. Millenium Ratanindo Perkasa 26 Juli 2023

Berdasarkan data yang didapatkan tersebut menunjukkan bahwa masih tingginya tingkat absensi kehadiran karyawan dan tingkat pelanggaran

kedisiplinan kerja selama 3 tahun mulai dari 2020-2022 secara keseluruhan mengalami peningkatan terus menerus. Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa di tahun 2020, total rekapitulasi absensi di tahun ini mencapai sejumlah 114 dalam satu tahun dengan presentase yaitu sebesar 54,54%. Di tahun 2021 terjadi peningkatan yaitu dengan total mencapai sejumlah 120 dalam satu tahun dengan presentase 57,41%. Lalu terjadi peningkatan kembali di tahun 2022 yaitu dengan total mencapai 128 dalam satu tahun dengan presentase 61,24%. Tingginya ketidakhadiran karyawan di perusahaan ini sangatlah perlu diperhatikan, sehingga membuat kinerja yang diperoleh kurang memenuhi harapan yang diinginkan, dari keseluruhan karyawan, baik yang izin, tanpa keterangan, maupun sakit menunjukkan angka yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyak karyawan yang kurang Termotivasi sehingga kewajiban yang diberikan kurang maksimal.

Budaya Organisasi dan Motivasi kerja dalam sumber daya manusia merupakan variabel penting yang dapat menentukan tingkat kinerja suatu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Budaya Organisasi dapat menentukan jalannya peran serta tujuan yang ada pada perusahaan. Motivasi Kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja yang maksimal sehingga memudahkan perusahaan mencapai tujuannya.

Dari penjelasan dan uraian diatas maka peneliti tertarik dan perlu dilakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MILLENIUM RATANINDO PERKASA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Ratanindo Perkasa?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Ratanindo Perkasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah peneliti memiliki tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Ratanindo Perkasa
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Millenium Ratanindo Perkasa

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan menambah wawasan yang dapat digunakan sebagai ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator Budaya kerja,

Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan serta dapat mengimplementasikan teori yang diperoleh oleh peneliti.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan pertimbangan instansi dalam memberikan masukan untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh instansi, serta dapat digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan instansi.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan informasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai pembanding peneliti lain sebagai wujud darma bhakti kepada perguruan tinggi UPN “Veteran” Jawa Timur khususnya pada fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen.