

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Meskipun kemajuan teknologi mencapai puncak tertinggi, perkembangan informasi yang semakin meluas dan tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni, maka sebuah organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Berdasarkan hal tersebut, pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja dapat dijadikan tolak ukur seberapa berhasil suatu organisasi. Mengingat betapa pentingnya arti kinerja dari suatu organisasi terhadap keberhasilan suatu organisasi, hal tersebut tidak luput dari beberapa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Beberapa faktor – faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi dan motivasi kerja. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama-sama serta mengikat suatu komunitas tertentu. Secara spesifik, budaya dalam organisasi akan ditentukan dalam kondisi *team work*, *leader*, dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Budaya organisasi menjadi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi lebih kuat dan tercapainya tujuan perusahaan.

Budaya hakekatnya merupakan proses *integrasi* dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Dalam kehidupannya manusia dipengaruhi oleh budaya dimana mereka berada. Hal yang sama akan terjadi di suatu organisasi atau perusahaan, bauran dari segala nilai, keyakinan dan perilaku dari setiap anggota organisasi akan membentuk budaya organisasi.

Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap anggota dalam suatu organisasi tentunya memiliki pola pikir yang berbeda-beda dalam melakukan setiap pekerjaan. Berbagai macam motivasi yang berbeda itulah yang nantinya akan menghasilkan *output* (prestasi kerja yang dicapai) yang berbeda pula. Hasil-hasil dari pekerjaan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Seperti dalam pemotongan gaji apabila tidak mencapai target pendapatan yang sudah ditentukan, apabila melebihi target yang ditentukan akan mendapat reward dari Perusahaan.

PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi merupakan salah Satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) di Kota Bekasi. Badan usaha ini bergerak dalam bidang kuliner memiliki 11 store dengan jumlah karyawan 135 orang. Sebagai suatu organisasi yang berbentuk badan usaha milik swasta tentu didalamnya terdapat kebijakan – kebijakan. Seperti halnya budaya organisasi dan motivasi karyawan tentunya tidak akan sama. Perbedaan tersebut pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Setiap pemimpin di perusahaan wajib mempunyai rasa pertanggungjawaban kepada karyawannya, tegas kepada bawahannya, dan memberikan perhatian, membina serta memotivasi karyawannya untuk mejadi *team work* yang kompak dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan di PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi diharapkan dapat memberikan kinerja baik dengan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dan dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Namun dalam kenyataannya, gaya

kepemimpin otoriter yang dimiliki oleh salah satu pemimpin perusahaan PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi masih belum memotivasi karyawannya dengan baik.

Dari hasil *survey* dan observasi di PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi mendapat suatu kesimpulan permasalahan tentang nilai *Quality Cleanliness* (QC) dikarenakan didalam *team work* yang kurang kompak dapat mempengaruhi nilai kinerja terhadap salah satu budaya organisasi yang berada di point *team work* pada slogan I AM ELITE PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi yang terdiri dari :

- a. *Innovative.*
Berani melakukan sesuatu yang berbeda.
- b. *Accountable.*
Bertanggung jawab kepada diri sendiri.
- c. *Mastery.*
Kuasai karakter, pengetahuan, dan keterampilan.
- d. *Excellent.*
Bekerja melebihi standar sebaik mungkin.
- e. *Leadership.*
Menentukan dan menginspirasi orang lain, membangun pemimpin baru.
- f. *Integrity.*
Secara konsisten bertindak sesuai dengan nilai moral dan etika.
- g. *Teamwork.*
Bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.
- h. *Enthusiasm.*
Mengambil inisiatif, berpikir positif dan bermotivasi tinggi.

Berikut ini nilai tabel QC dari tahun 2017 – 2019. Evaluasi QC per enam bulan totalitas QC dihitung pertahun :

Tabel 1.1
Quality Cleanliness (QC)

PERIODE	TAHUN 2017			
	Q	C	QC	Total
JUNI	15.00%	10.00%	25.00%	
DESEMBER	20.00%	19.19%	49.19%	74.19%

Sumber PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi

Tabel 1.2
Quality Cleanliness (QC)

PERIODE	TAHUN 2018			
	Q	C	QC	Total
JUNI	10.00%	15.00%	25.00%	
DESEMBER	25.00%	15.00%	40.00%	65.00%

Sumber PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi

Tabel 1.3
Quality Cleanliness (QC)

PERIODE	TAHUN 2019			
	Q	C	QC	Total
JUNI	10.00%	15.00%	25.00%	
DESEMBER	25.00%	20.00%	45.00%	70.00%

Sumber PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2017, nilai total keseluruhan QC yang didapatkan adalah 74.19%. Hasil total keseluruhan QC didapatkan dari satu tahun, dimana ada dua kali penilaian oleh tim audit setiap enam bulan sekali dan pada penilaian terakhir akan dijumlahkan sehingga didapat total keseluruhan QC.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2018, nilai total keseluruhan QC yang didapatkan adalah 65.00%. Namun pada tahun 2018, nilai QC mengalami penurunan

9,19%. Mengalami penurunan, dikarenakan pemimpin kurang memotivasi dan memberikan *feedback* seperti *reward* ketika tujuan organisasi tercapai. Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2019, nilai total keseluruhan QC yang didapatkan adalah 70.00%. Pada tahun 2019, nilai QC mengalami kenaikan tetapi hanya 5%. Seharusnya, nilai QC bisa tetap bagus dari tahun ke tahun dan tetap stabil. Selain dari permasalahan QC terdapat permasalahan seperti kebersihan store dan kurang telitinya pekerja tentang kualitas. Apabila tidak mencapai target pendapatan yang sudah ditentukan perusahaan maka tidak akan mendapatkan reward dari perusahaan, begitu juga sebaliknya jika melebihi target yang ditentukan akan mendapat reward dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi ”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diajukan pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut ;

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi?
- c. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut ;

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi.

- b. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ;

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan, bagi pengembangan konsep teori budaya organisasi dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

- b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penentuan kebijakan dalam memperbaiki budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

E. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah: Berapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka di susunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya

Bab III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang profil perusahaan yang diteliti, hasil analisis data, dan pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

Bab V : PENUTUP

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan dan implikasi manajerial.