

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi pasti akan berusaha mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan perkembangan bisnis perusahaan menjadi wujud kinerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dalam perkembangan bisnis perusahaan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan, karena mereka memiliki peran penting dalam kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan tersebut. Kinerja seseorang dapat dinilai baik apabila dapat memenuhi tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan harus bisa memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu melakukan tugas dan juga kewajibannya apakah sesuai dengan harapan atau tidak.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan sendiri dilihat dari seberapa bagus dan seberapa banyak hasil yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa faktor ini dapat terpenuhi yaitu kemampuan, keterampilan, motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Hal tersebut berkaitan dengan jumlah pekerjaan, kehadiran di tempat kerja, ketepatan waktu kerja,

seberapa bagus hasil kerja, seberapa baik kerja dengan rekan kerja. Karyawan yang berkinerja baik cenderung memberikan hasil yang berkualitas. Silaen et al. (2021) mengungkapkan bahwa usaha-usaha manajemen kinerja ditujukan untuk mendorong kinerja dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi. Untuk itu kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT Logistik Palletindo Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan, pengembangan, dan pemasok dalam industri perkayuan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kalangan industri kecil, menengah maupun besar. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pemasok, tentunya industri ini akan terus memberikan pasokan kayu terbaik dan terjangkau. Dalam kenyataannya setelah peneliti melakukan observasi pada PT Logistik Palletindo Group dengan wawancara kepada kepala produksi, kepala marketing, staf administrasi dan beberapa karyawan produksi di sana. Hasilnya peneliti menemukan kondisi di PT Logistik Palletindo Group yaitu kinerja karyawan yang masih belum maksimal yang disebabkan karena kurangnya motivasi karyawan dan belum terlaksananya budaya organisasi dengan baik. Seperti kesalahan detail produksi akibatnya proses produksi terhenti atau terhambat. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam pengiriman produk kepada konsumen dan biaya produksi yang meningkat akibat pengerjaan ulang atau pembuangan produk yang cacat. Dan rendahnya penerapan budaya organisasi sehingga

konflik di dalam tim sulit teratasi, hal ini dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1. 1 Data Hasil Produksi dalam Unit
Periode Desember 2023 – Februari 2024

Tahun	Bulan	Hasil Produksi (Unit)
2023	Desember	27.801
2024	Januari	25.793
2024	Februari	21.654
Persentase		22%

Sumber: PT Logistik Palletindo Group

Dari tabel diatas menunjukan adanya penurunan hasil produksi pada PT Palletindo Group mulai Januari 2024 menurun sebanyak 2.008 unit pallet atau sebesar 7% dan terus menurun puncaknya pada Februari 2024 yang mengalami penurunan sebanyak 4.139 unit pallet atau sebesar 15%. Hal ini akan berdampak pada pendapatan perusahaan sehingga dapat dinilai bahwa kinerja karyawan perusahaan ini menurun dengan penurunan sebesar 22%.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dan semangat yang muncul dari dalam diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan penuh dedikasi (Andriani & Na'mah Ulin, 2019). Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi pekerja yang tidak segera

menyelesaikan pekerjaan dapat disebabkan karena motivasi kerja yang sedang menurun. hal ini tercermin dari hasil penelitian Supardi & Wibawa (2022) bahwa kurangnya motivasi yang didapatkan dari pimpinan maupun rekan kerja dalam menjalankan aktifitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kurangnya motivasi karyawan pada PT Logistik Palletindo Group yang mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada menurunnya kualitas yang dihasilkan karyawan dan pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat pada waktunya.

Tabel 1. 2 Data Kesalahan dalam Detail Produksi
Periode Desember 2023 – Februari 2024

Tahun	Bulan	Kesalahan Produksi (Unit)
2023	Desember	7
2024	Januari	8
2024	Februari	13
Persentase		3%

Sumber: PT Logistik Palletindo Group

Berdasarkan tabel diatas tingkat kesalahan dalam pengerjaan detail produksi meningkat sebesar 3% akibatnya hasil kinerja tidak dapat terselesaikan sesuai waktu yang di tentukan karena perlu dilakukan pengerjaan ulang yang berdampak pada keterlambatan pengiriman produk kepada konsumen.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitroh et al., 2024) menunjukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda T et al. (2023) bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan Palupi et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wika CLP. Dan penelitian yang dilakukan oleh Herawati & Ermawati (2020) menyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tae Jong Indonesia.

Dari gap riset diatas dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya gap riset dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya (Mulyaningsih, 2019). Budaya organisasi ini berupa norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi yang bagus dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan untuk bekerja lebih keras dan produktif. Budaya organisasi yang kuat juga dapat membentuk rasa saling percaya, membangun kerjasama yang baik antar karyawan, meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar tim sehingga mendorong terciptanya solusi kreatif dan inovatif. Pada PT Logistik Palletindo Group peneliti menemukan bahwa tidak adanya kegiatan

evaluasi rutin yang dilakukan pihak perusahaan sehingga tidak terselesaikannya konflik yang ada di dalam tim, konflik ini merusak hubungan antar anggota tim, sehingga kerjasama menjadi tidak efektif dan sulit mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Konflik yang berkepanjangan dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rivai A (2020) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan, artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Irmayanthi & Surya (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Harum Indah Sari (HIS) Tours & Travel Bali. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan Nadhiroh U et al. (2022) Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nabatex Kediri. Hal ini menggambarkan budaya organisasi yang dilakukan tidak dapat mendorong karyawan untuk melakukan kerjanya dengan baik. Budaya organisasi perusahaan yang produktif bisa terwujud apabila anggotanya mampu menerapkan perilaku yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja. Dan penelitian menurut Tutu R et al. (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT Astra internasional Daihatsu Tbk Cabang Manado.

Penelitian yang dilakukan Baribin & Saputri (2020) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia. Artinya, jika budaya organisasi di suatu perusahaan dapat dijalankan dengan baik, maka motivasi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja akan meningkat. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Pangkey et al., 2019) terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mufarrohah & Sumartik (2022) menunjukkan Variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Rosidi M et al. (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Rama Emerald Multi Sukses.

Dari gap riset diatas dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya gap risep dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi terhadap motivasi.

Berdasarkan latar belakang masalah pada objek penelitian dan hasil penelitian terdahulu maka penelitian mengambil penelitian ini dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Logistik Palletindo Group.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Logistik Palletindo Group?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Logistik Palletindo Group?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Logistik Palletindo Group.

2. Untuk menganalisis pengaruh dari budaya organisasi terhadap motivasi PT Logistik Palletindo Group.
3. Untuk menganalisis pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan PT Logistik Palletindo Group
4. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapat dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya perbaikan budaya organisasi dan motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Logistik Palletindo Group.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan ilmu pengetahuan terhadap manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai budaya organisasi dan motivasi kinerja karyawan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat membantu peneliti untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta bagaimana cara menyelesaikan suatu permasalahan terkait budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematis penulisan proposal penelitian berdasarkan pada aturan sistematis yang sudah ditetapkan oleh program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Sehingga dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dimana pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dimana pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang terdiri dari budaya organisasi, motivasi dan kinerja karyawan. Pada bab ini juga menjelaskan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dimana pada bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang deskripsi, penyajian data dan Analisa dari data-data yang diperoleh dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

