

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang semakin hari semakin ketat mengharuskan semua komponen dalam suatu organisasi untuk mempersiapkan diri, terutama pada kualitas sumber daya manusia (SDM) nya untuk menghadapi hadirnya kompetitor yang lebih unggul. SDM merupakan individu yang menjadi penggerak suatu organisasi, baik didalam institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset sehingga perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Samsudin, 2019). Seluruh bagian yang berkaitan dengan SDM turut mempengaruhi hasil dari perusahaan. Seseorang yang berkualitas akan membuktikan hasil yang baik untuk perusahaan mengenai bagaimana langkah untuk menyusun serta menjalankan kegiatan operasional, sehingga perusahaan mampu memanfaatkan SDM secara maksimal.

Menurut (Widayanto & Nugroho, 2022), jika SDM suatu perusahaan mampu berfungsi dengan efektif, maka perusahaan akan terus berfungsi dengan baik. Dengan kata lain, keberhasilan perusahaan untuk bertahan hidup bertumpu pada efektivitas dari tenaga kerjanya. Perusahaan secara terus menerus mengharapkan kesuksesan dari setiap komponennya untuk saling menguntungkan bagi sesama. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan menjadi salah satu hal yang penting untuk perusahaan karena berpengaruh langsung pada hasil kerja karyawan.

SDM membutuhkan motivasi kerja agar menjadi suatu penguat untuk menciptakan rasa semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. (Shkoler & Kimura, 2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari masing-masing individu atau lingkungan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan aspek penting untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Terdapat fenomena yang terjadi di PT. Pilot Pen Indonesia yaitu turunnya motivasi kerja karyawan dikarenakan jenuh dengan jobdesk yang berdasarkan keseharian dan menjadi kebiasaan untuk dilakukan sehari-hari yang cenderung monoton. Dan juga perusahaan tidak menerapkan penghargaan untuk pencapaian kinerja karyawan, seperti penghargaan karyawan terbaik atau karyawan berprestasi.

Untuk dapat menaikkan motivasi kerja karyawan, dibutuhkan juga lingkungan kerja yang baik. (Lathiifa & Chaerudin, 2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat sebagai salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja. (Listiana, 2023) menambahkan bahwa “dalam suatu organisasi, lingkungan kerja berperan secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan”. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, karena lingkungan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan secara positif maupun negatif.

Melihat dari fenomena pada PT. Pilot Pen Indonesia mengenai lingkungan kerja, yaitu adanya ketidaksesuaian antara karyawan yang dapat menyebabkan miskomunikasi dan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu terdapat ruangan kerja dengan tata letak yang tidak bagus sehingga membuat

karyawan kurang nyaman saat duduk dan bekerja, ada beberapa ruangan yang tidak terdapat nama ruangan, dan juga tidak adanya privasi antara karyawan yang bekerja pada bagian kantor seperti tidak adanya pembatas yang menjadi pemisah, hal-hal seperti ini dapat menghambat karyawan dalam bekerja.

Hal lain yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu budaya organisasi dari perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan ketentuan yang telah ditetapkan dan menjadi pembeda antar perusahaan (Febriantina et al., 2018). Untuk berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan perusahaan, budaya organisasi memiliki fungsi untuk membentuk aturan atau pedoman. Perkembangan suatu organisasi bergantung pada budaya organisasi yang dijaga dan dipelihara oleh setiap komponen dari perusahaan. Dengan memperkuat fondasi budaya organisasi, maka perusahaan akan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Pilot Pen Indonesia mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak memperhatikan peraturan jam masuk kerja yang telah ditetapkan. Perusahaan menetapkan peraturan jam masuk kerja pukul 08.00 WIB, tetapi masih terdapat karyawan yang hadir melebihi jam tersebut, tidak adanya pengajuan izin cuti dari karyawan setelah libur panjang, serta karyawan yang tidak masuk dengan keterangan sakit yang melebihi batas maksimal.

Berikut ini adalah data absensi karyawan pada PT. Pilot Pen Indonesia.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. Pilot Pen Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Alfa
2021	168	70	54
2022	171	74	58
2023	170	82	65

Sumber: PT. Pilot Pen Indonesia

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan karyawan PT. Pilot Pen Indonesia, maka penulis ingin melakukan penelitian tentang **”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pilot Pen Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

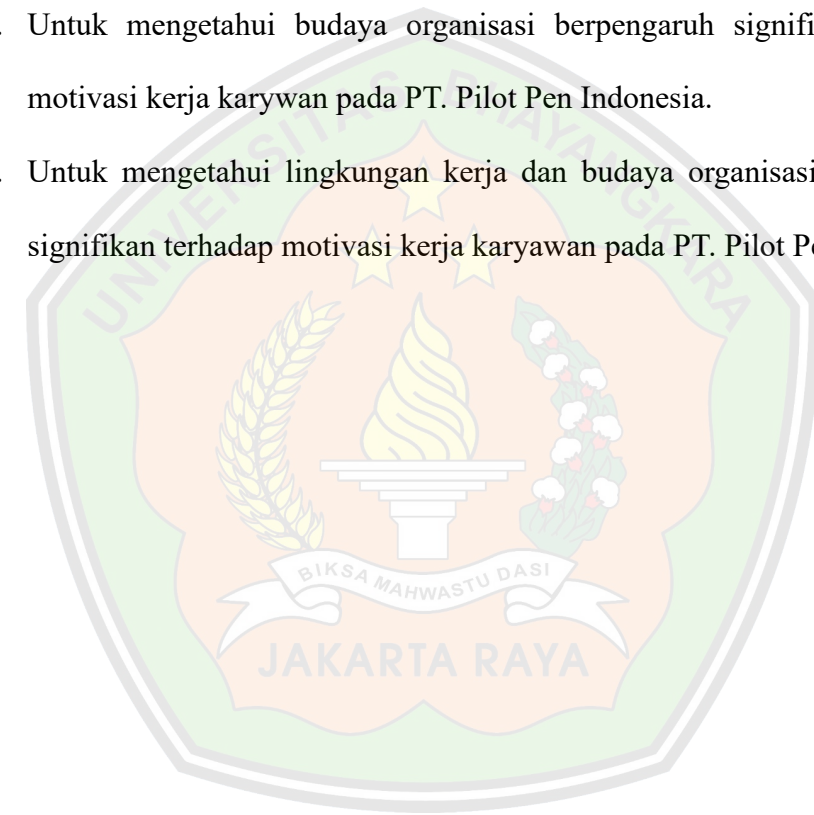
Berdasarkan pada uraian latar belakang, maka penulis menyimpulkan bahwa yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pilot Pen Indonesia?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pilot Pen Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pilot Pen Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pilot Pen Indonesia.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pilot Pen Indonesia.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pilot Pen Indonesia.



1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang telah diperoleh, maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk penulis dalam memperluas dan memahami wawasan dibidang manajemen, terutama mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk mempermudah penulisan dan mendapatkan gambaran secara singkat dan tersusun mengenai skripsi ini, maka pola penulisannya dibagi menjadi lima bab yang disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penulisan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk memaparkan penelitian terdahulu, serta digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang data-data yang diperlukan mencakup objek penelitian, variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, instrumen analisis yang digunakan, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang hasil uji dari variabel, lalu diinterpretasikan dalam kalimat yang menjadi hasil dari penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi tentang kesimpulan mengenai pembahasan atau interpretasi dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, saran untuk pihak yang terkait, dan harapan untuk penelitian selanjutnya dimasa mendatang.