

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah aset penting untuk perusahaan, dan manusia yang mendorong aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia yang berbakat mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan memegang peranan kunci dalam mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan organisasi atau lembaga diatur dan dilakukan oleh karyawannya. Kemampuan kerja karyawan yang baik dapat berdampak positif untuk organisasi secara totalitas dan terlihat pada pencapaian tujuan organisasi.

Suatu organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menggunakan sumber daya, terutama karyawan yang optimal dan profesional, secara efektif dan efisien. Menggunakan sumber daya secara optimal dan profesional sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor utama atau penggerak suatu organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan dan antara karyawan dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi karena motivasi kerja sangat meningkatkan semangat kerja karyawan. Setiap orang membutuhkan motivasi untuk mendorong semangat kerja dalam segala hal. Dengan meningkatkan motivasi, seseorang menjadi lebih aktif dan bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya.

Karyawan adalah bagian terpenting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukannya, dengan pemahaman mendalam atau menguji teori, untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2011). Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu dalam memenuhi tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila kinerjanya baik sehingga dapat melakukan pekerjaan

dengan sebaik-baiknya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan adalah standar yang dipakai sebagai cara menilai kemajuan karyawan saat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu kinerja karyawan mempengaruhi kualitas suatu organisasi. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi berdampak baik akan kinerja karyawan (Widodo, 2010).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, karena budaya organisasi membentuk komitmen terhadap karyawan dan mengikat karyawan pada tugas dan fungsi karyawan, sehingga budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, begitu juga dengan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan ke arah yang lebih positif.

Budaya organisasi merupakan metode mengkomunikasikan dengan jelas tentang bagaimana seseorang melakukan sesuatu atau memainkan peran. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, prinsip, tradisi dan praktik kerja yang saling berhubungan dan mempengaruhi perilaku dan tindakan setiap anggota organisasi yang ingin menciptakan model keyakinan dan perilaku yang baik terhadap karyawan (Purwanto, 2019).

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai atau norma yang disetujui serta diikuti bagi semua karyawan dari waktu ke waktu untuk memandu perilaku dan pemecahan masalah dalam organisasi (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi dapat membangun kebiasaan dan watak karyawan. Kebiasaan dan watak ini membangun perilaku karyawan saat mereka melaksanakan pekerjaan mereka dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. Budaya organisasi yang tumbuh dan terjaga dapat mewujudkan kawasan kerja yang positif dan mengembangkan kinerja organisasi menjadi lebih baik, namun kenyataannya masih ada beberapa organisasi yang belum mampu menciptakan budaya organisasi yang baik.

PT Arista Lampung memiliki budaya organisasi yaitu “TRUST” sebagai berikut:

T: *Treat customer as number one* (Perlakukan pelanggan sebagai nomor satu)

R: *Reach for the star* (Raih bintang)

U: *Uncompromises Integrity* (Integritas tanpa Kompromi)

S: *Servant Leadership* (Kepemimpinan yang Melayani)

T: *Team First Individual Second* (Tim Pertama Individu Kedua)

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah penulis lakukan, penulis melihat ada permasalahan yang dihadapi dalam budaya organisasi yaitu belum maksimalnya karyawan dalam

menjalankan budaya organisasi “*treat customer as number one*” yang mana pengiriman unit, estimasi pengerjaan, pengurusan administrasi seperti stnk, bpkb, dan pembayaran kasir. Mengenai data yang diperoleh tingkat pelayanan kinerja karyawan menurun salah satunya karyawan tidak bisa menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu.

Tabel 1.1 Realisasi Pengerjaan tahun 2022

No	Kegiatan (hari)	Target Penyelesaian	Realisasi Target Penyelesaian
1	Penyelesaian Surat-Surat Kendaraan	14 Hari	20-30 Hari
2	Pembayaran Kasir	15 Menit	30 Menit – 1 Jam
3	Pengiriman Unit Kendaraan	1-2 Hari	3-7 Hari

Sumber : Data diolah, 2022.

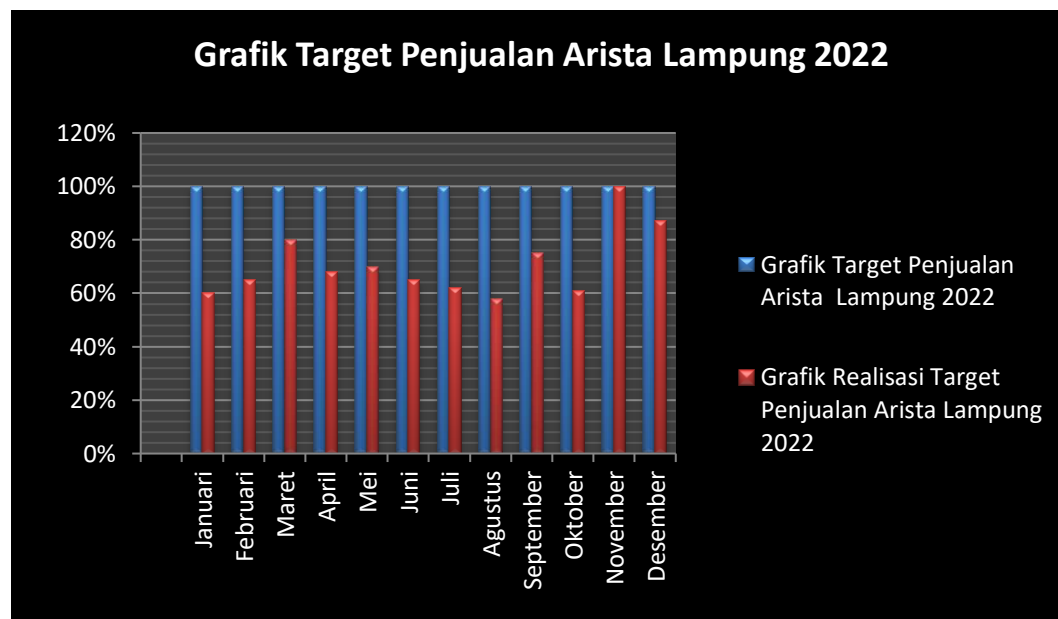
Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa ada beberapa bagian karyawan terkendala dalam menyelesaikan tugasnya. Keterlambatan penyelesaian surat-surat kendaraan, penyelesaian pembayaran kasir bahkan pengiriman unit kendaraan menjadi salah satu kendala dalam pelayanan Daeler Honda dan Wuling. Maka dari itu perlu adanya perhatian dari perusahaan terkait masalah yang saat ini terjadi mengenai penyelesaian surat-surat kendaraan, pembayaran kasir, dan pengiriman unit kendaraan.

Pengiriman kendaraan yang tidak sesuai jadwal sering mendapat komplain dari pelanggan, dan juga pengiriman sering terjadi di luar dari jam operasional. Pembayaran dikasir yang seharusnya cukup dengan waktu 15 menit bisa memakan waktu lebih dikarenakan transaksi seharusnya bisa dilakukan dengan menggunakan debit terhambat karena ketidakterediaan mesin debit rusak dan menerima pembayaran melalui tunai oleh karena itu memakan waktu yang cukup lama. Penyelesaian surat-surat kendaraan juga sering mendapat komplain karena penyelesaian yang sangat lama yang biasanya bisa selesai dalam waktu kurang lebih 14 hari bisa jadi 20 sampai 30 hari dikarenakan tenaga kerja yang masih belum maksimal.

Adapun permasalahan yang muncul pada motivasi kerja yaitu beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan organisasi atau operasional merupakan kebiasaan yang seharusnya diubah menjadi lebih baik lagi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Arista Lampung. Dapat

dilihat grafik target penjualan pada PT Arista Lampung dalam setahun terakhir, rincian target penjualan di bawah ini sebagai berikut.

Gambar 1.1 Data Target Penjualan Tahun 2022



Sumber : Data diolah, 2022.

Grafik diatas merupakan data target penjualan PT Arista Lampung yang diambil dari laporan bulanan pada tahun 2022 yang menunjukkan adanya ketidakstabilan di setiap bulan pada realisasi target penjualan kendaraan. Jika diperinci penjualan kendaraan selama tahun 2022 yang mencapai target penjualan 100% hanya pada bulan November dan target penjualan kendaraan terendah ada pada bulan Agustus yaitu sebesar 58%. Maka dari itu dalam sebuah perusahaan perlu adanya perbaikan dan evaluasi agar karyawan dapat lebih maksimal lagi dalam mencapai target penjualan pada PT Arista Lampung. Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang mendorong orang tersebut untuk melakukan tindakan. Seseorang bertindak karena satu alasan, dan itu adalah untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Purwanto (2020), motivasi kerja adalah keadaan dalam kepribadian individu yang menumbuhkan keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dapat dilihat tabel daftar absensi karyawan pada PT Arista Lampung dalam setahun terakhir, di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 1.2 Daftar Absensi Karyawan Tahun 2022

Bulan	Alasan Ketidakhadiran			Jumlah
	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Januari	7	3	5	15
Febuari	5	4	6	15
Maret	3	1	5	9
April	2	3	3	8
Mei	7	4	7	18
Juni	6	2	4	12
Juli	8	3	5	16
Agustus	2	2	4	8
September	1	1	6	8
Oktober	6	4	5	15
November	3	1	4	8
Desember	9	2	2	13
Total	59	30	56	145

Sumber : Data diolah, 2022.

Tingginya absensi karyawan PT Arista Lampung yang tidak masuk kerja tanpa informasi dapat mempengaruhi hasil kerja. Ini mencerminkan upaya rendah dan standar profesional karyawan. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi dan pembinaan agar kinerja karyawan pada PT Arista Lampung sesuai dengan harapan. Dengan mempertimbangkan fakta-fakta ini, para pemimpin perusahaan harus memotivasi dan mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik.

Dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan, maka diperlukan analisis terhadap faktor budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karena setiap karyawan berasal dari latar belakang yang berbeda serta memiliki pola pikir dan keyakinan yang berbeda, maka kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan harus disatukan sesuai dengan tujuan organisasi agar tercipta kinerja yang optimal melalui suatu wadah yang disebut budaya organisasi.

Karyawan PT Arista Lampung, sebagai salah satu elemen kunci dari sumber daya manusia, berperan dalam menentukan keberhasilan serta memberikan solusi dan layanan terbaik dalam pemilihan dan perawatan kendaraan bagi pelanggan. Karyawan Arista Lampung harus memiliki kompetensi yang ditunjukkan dengan sikap dan perilaku profesional, disiplin dan loyalitas penuh terhadap tanggung jawab dalam menjalankan peran dan fungsinya. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki para anggota organisasi menimbulkan motivasi setiap

anggota untuk menggunakan segala kemampuannya guna lebih meningkatkan kinerja individu secara optimal.

Semua organisasi pasti ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan harus termotivasi untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi adalah proses mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan yang telah ditentukan agar dapat meraih tujuan instansi secara ideal (Sulistiyani & Rosidah, 2018).

Dari penjelasan di atas maka peneliti memilih faktor budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan sebagai variabel pada penelitian ini. Mengacu pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Suhardi (2020) membuktikan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Palm Springs Golf Country Club dan variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Palm Springs Golf Country Club. Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh Syurya et al., (2019) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare.

Oleh karena itu penulis, melakukan penelitian pada PT Arista Lampung tersebut dengan menghubungkan budaya organisasi dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Arista Lampung agar menjadi lebih baik. Karena budaya organisasi suatu perusahaan jika dijalankan dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik pula. Berdasarkan uraian diatas, maka dari itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang tersebut, permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arista Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Arista Lampung?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Arista Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dengan penelitian ini dapat dirumuskan, yaitu:

1. Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Lampung.
2. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arista Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Arista Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan wawasan dalam rangka mengaplikasikan ilmu yang didapatkan pada saat kuliah dan di dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi PT Arista Lampung

Diharapkan penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai masukan bagi manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan dan kebijakan di lingkungan perusahaan.

3. Bagi Universitas Teknokrat Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan informasi dan pedoman bacaan untuk segenap pihak yang memerlukan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan pada industri otomotif di Lampung dengan berjumlah 102 karyawan. Perusahaan industri otomotif yang diteliti adalah PT Arista Lampung merupakan memiliki dua unit bisnis di Lampung yaitu Honda Arista Lampung dan Wuling Arista Lampung. Sebagai salah satu dealer resmi terkemuka nasional yang bergerak dalam bidang penjualan dan pelayanan purna jual, yang menawarkan solusi transportasi darat dengan berbagai macam merek kendaraan. Lingkup ilmu pada penelitian ini adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1.6 Batasan Masalah

Berlandaskan pemahaman masalah yang ada, penelitian ini dibatasi agar pembahasan lebih terarah dan tidak melenceng dari tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, penulis membatasi permasalahan hanya pada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Arista Lampung.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran singkat tentang karya ini, sistem penulisan dibagi menjadi beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan landasan teori yang dipakai, penelitian sebelumnya, kaitan antar variabel, kerangka kerja dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan variabel penelitian dan pengertian operasionalnya, pemungutan sampel, proses pemungutan data, dan proses kajian data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan kajian data dan membahas kajian data.

BAB V PENUTUP

Bab ini memberikan simpulan dan usulan dari hasil penelitian sebagai anjuran bagi PT Arista Lampung dan pengkajian seterusnya.