

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Hasibuan, 2015).

Sumber Daya Manusia (SDM) secara garis besar adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan (Barthos, 2017).

Persaingan di dunia bisnis dewasa ini semakin meningkat, dimana setiap perusahaan berusaha untuk mencari keunggulan kompetitif, sementara pesaing juga melakukan hal yang serupa. Kondisi tersebut merupakan konsekuensi dari globalisasi yang berkembang dalam dunia bisnis yang membuat persaingan

menjadi sangat ketat, dinamis, tidak terprediksi dan tidak pasti. Perubahan yang terjadi setiap saat dan makin cepat ini menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan cepat dan tangkas, untuk memperoleh keunggulan kompetitif, termasuk pada perusahaan yang bergerak di dalam bidang *smartphone* dan barang elektronik (Kadarisman, 2015).

PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *smartphone* dan barang elektronik lainnya meliputi beragam kategori yaitu: TV, *smartwatch*, *buds air*, *smart cam* dll. Perusahaan ini membuka cabang di Lampung pada Oktober 2018 yang beralamat di Jl. Cut Nyak Dien Palapa Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung. PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) dalam pelaksanaan operasional kegiatan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik, termasuk kinerja dalam pelaksanaan tugasnya.

Pemilihan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) sebagai tempat penelitian adalah PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) merupakan pemain baru dibandingkan dengan perusahaan pemegang merk Handphone seperti Samsung, Vivo, Oppo dan Xiaomi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tuntutan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) yang belum banyak diteliti oleh peneliti lain.

Kinerja merupakan rangkuman dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja dan juga kolaborasi untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan (Fahmi, 2017). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak

ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan manajer personalia PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung), penulis mendapatkan informasi mengenai masalah yang dihadapi oleh PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) berkaitan dengan kinerjanya, hal ini tentu dapat berpengaruh terhadap pencapaian perusahaan dan akan menghambat tujuan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan data penurunan kinerja PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) periode 2021-2022 yang terlihat Tabel 1.1:

Tabel 1.1  
Penilaian Kinerja PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) Periode 2021-2022

Perilaku Kerja	2021			2022		
	Bobot	Nilai	Skor %	Bobot	Nilai	Skor %
Kedisiplinan	10%	70	7	10%	70	7
Tanggungjawab	10%	85	8,5	10%	75	7,5
Kerjasama	10%	70	7	10%	65	6,5
Kepemimpinan	10%	75	7,5	10%	70	7
Kualitas	20%	80	16	20%	70	14
Kuantitas	20%	80	16	20%	70	14
Keterampilan	20%	80	16	20%	80	16
Jumlah	100%		78%	100%		70%

Sumber data: Bagian Personalia PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung)

Berdasarkan Tabel 1.1 penilaian kinerja periode 2021-2022 dapat dilihat perilaku kerja yang menjadi pengukuran penilaian pada PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung). Data menunjukkan bahwa kinerja yang paling tinggi pada tahun 2021 adalah aspek pada kualitas, kuantitas dan keterampilan masing-masing sebesar 16% dan pada tahun 2022 adalah pada aspek keterampilan

sebesar 16%. Berikut data standar nilai kinerja PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) dalam bentuk Tabel 1.2:

Tabel 1.2  
Standar Nilai Kinerja

No	Nilai (%)	Kategori
1	> 91	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	< 60	Buruk

Sumber data: Bagian Personalia PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung)

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) belum memenuhi standar kinerja yang dikategorikan baik pada PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung). Terlihat pada penilaian kinerja dua tahun terakhir yaitu pada periode 2021-2022 kinerja memiliki nilai sebesar 78% dan mengalami penurunan menjadi 70% dengan kategori cukup.

Saat ini kinerja pegawai tidak hanya dituntut untuk memiliki kinerja yang efektif dan efisien, tetapi pegawai juga harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan perubahan perilaku dalam memenuhi tuntutan atau permintaan baru dari suatu pekerjaan seperti masalah yang tidak jelas, orang baru, perbedaan budaya, tantangan kondisi fisik dan teknologi baru akibat dari perubahan dan situasi kerja yang tidak pasti. Pada perusahaan dalam hal ini PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung). Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tuntutan kerja dan budaya kerja.

Faktor yang pertama adalah tuntutan kerja, dimana tuntutan kerja menurut Kristensen adalah sebuah atau beberapa permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan bersamaan, di dalam tuntutan

pekerjaan terdapat aspek waktu dan aspek kecepatan kerja (Kristensen, 2014). Hasil wawancara dengan S, sebagai salah satu karyawan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan sebagai karyawan di PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) adalah tingginya jumlah jam kerja, intensitas kontak langsung dengan penerima layanan, beban kasus penerima layanan dan rumitnya permasalahan yang dihadapi penerima layanan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tuntutan kerja tersebut, karena jika tidak dapat dilaksanakan akan berdampak pada kinerja perusahaan, ketidakpercayaan pimpinan terhadap karyawan atau bahkan ke arah pemutusan hubungan kerja.

Faktor yang kedua adalah budaya kerja, menurut Dessler, bahwa budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2014). Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya (Mondy, 2015).

Penelitian mengenai pengaruh tuntutan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan sudah banyak dilakukan, namun pada penelitian ini kembali dibahas mengenai pengaruh tuntutan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karena adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian yang ada sebelumnya. Seperti hasil penelitian Sarah yang menunjukkan bahwa tuntutan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Xsport Internasional Makassar (Sarah, 2018). Sedangkan hasil

penelitian Klobor menunjukkan tuntutan kerja dan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kepada kinerja pegawai (Klobor, 2022).

Berdasarkan Hasil observasi mengenai budaya kerja pada karyawan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung) diketahui masih terdapat karyawan yang melanggar nilai-nilai budaya kerja antara lain disiplin. Dimana karyawan masih belum disiplin terhadap waktu dimana masih terdapat karyawan yang suka melebih-lebihkan waktu istirahat. Waktu istirahat sholat makan yang seharusnya dimulai pukul 12.00-13.00 WIB, beberapa karyawan suka melebih-lebihkan hingga Pukul 13.20 WIB sehingga dapat memperlambat kerja. Serta nilai-nilai budaya kerja lain seperti sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Budaya kerja yang kurang baik pada akhirnya akan dapat menurunkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini telah didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, seperti pada penelitian Isa (2013) tentang *The influence of organizational culture on employees' performance: evidence from Oman* yang menyatakan bahwa Berdasarkan hasil penelitian dua dari tiga dimensi budaya yang diidentifikasi dalam penelitian ini ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk pemahaman budaya organisasi dengan memberikan bukti empiris dari organisasi sektor publik di Oman. Serta penelitian Marcos (2020) tentang *The influence of work resources, demands, and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and citizenship behaviors of Spanish Police Officers*

yang menyatakan bahwa Hasil analisis pemetaan kepentingan-kinerja juga menunjukkan bahwa, dalam hal prediksi kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kontrol dan dukungan tidak begitu penting, tetapi keduanya bekerja relatif baik dibandingkan dengan konstruksi lainnya (budaya berorientasi tuntutan dan fleksibilitas). Selain itu hasil penelitian Untari menunjukkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Perwira Menengah Marinir (Untari, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Tuntutan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung).**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah tuntutan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung)?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung)?
3. Apakah tuntutan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh Tuntutan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung).
2. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung).
3. Menganalisis pengaruh tuntutan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Good Mobile Indonesia (Realme Lampung).

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian terdiri dari manfaat akademis dan manfaat praktis:

#### **1.4.1 Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai informasi dan referensi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat membantu bagi perusahaan dalam melakukan penilaian terhadap kinerja.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman baru bagi penulis tentang materi yang diteliti, sebagai media untuk menuangkan ilmu yang didapatkan selama masa perkuliahan.



## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang Lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Bagian ini berisi daftar buku-buku jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.