

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aset krusial di ranah lembaga usaha atau yang dikenal luas dengan perusahaan mengacu pada eksistensi para manusia yang terlibat di dalamnya, kendati secanggih apapun mesin yang dimiliki dalam sebuah perusahaan, tanpa manusia yang mengoperasikannya maka mesin tersebut tak berarti apa-apa bagi perusahaan. Untuk menghadapi tuntutan pada perkembangan zaman yang semakin pesat akibat kompetisi global, serta perkembangan teknologi yang semakin canggih, lembaga usaha wajib bisa melakukan tata kelola atas SDM dengan mekanisme yang terarah pada problematik yang masif dan krusial (Siregar, et al., 2020)

Menurut Pusparani (2021) pada jurnalnya berpendapat bahwa, satu aspek utama dari manajemen SDM ialah bagian dari aspek yang menjurus pada kinerja para pekerja dan tidak ketinggalan juga bidang administratif yang menjurus pada tata kelola atau lazim diberi label dengan manajemen kinerja. Terlihat dari literatur manajemen bahwa ada banyak konsep kinerja yang berbeda. Tujuan perusahaan bisa melakukan pencapaian dengan melewati kinerja para karyawan yang dinyatakan berhasil. Sedangkan konteks organisasi pasti bisa berhadapan dengan serangkaian hambatan dalam perolehan tujuan saat para pekerjanya sendiri tidak bisa mengedepankan keefektifan, atau tidak dengan optimal memenuhi setiap persyaratan dari pekerjaan yang menjadi pengharapan dalam organisasi yang bersangkutan.

Pemaksimalan sekaligus peningkatan atas kinerja setiap anggota yang terlibat di dalamnya memiliki korelasi yang sangat kuat dengan mekanisme pengembangan terhadap budaya organisasi di waktu saat ini. Sementara itu budaya tersebut bisa mengacu atau bertumpu pada norma kemudian ada juga sangkut pautnya dengan kepercayaan sampai ranah nilai serta perilaku yang memiliki keunikan yang mencirikan cara kerja kelompok dan individu. Lebih lanjut diterangkan bahwa budaya yang ada dalam organisasi memuat nilai yang wajib dilakukan pemahaman secara komprehensif kemudian diwujudkan dalam pengembangan yang konkret serta tidak ketinggalan praktik oleh setiap pekerja yang dilibatkan di dalamnya.

Riset yang digagas Muchsinati dan Mea (2022) menegaskan kalau namanya budaya organisasi berperan sentral dalam meningkatkan apa yang bertalian dengan tindakan berkomitmen para pekerja yang di dalam ranah akhirnya memiliki konsekuensi secara positif terhadap kinerja di organisasi yang bersangkutan. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya hubungan positif antara karyawan dan perusahaan, dengan meningkatkan tingkat komitmen sebagai kunci untuk mencapai kinerja yang lebih baik, meskipun ada faktor eksternal yang bisa menjadi hambatan.

Menyinggung perihal faktor intrinsik yang mendatangkan pengaruh atas kinerja para karyawan mengacu pada penuturan pakar bernama Mangkuprawira (2011) ialah motivasi yang mana mengacu pada suatu kondisi di ranah kepribadian seorang individu yang memiliki dorongan atas keinginannya untuk melaksanakan suatu hal yang berkaitan dengan tujuan

hendak dicapai. Sementara setiap lembaga usaha senantiasa mendambakan kinerja atas karyawan mengalami peningkatan signifikan jadi untuk meraihnya maka lembaga usaha atau perusahaan terkait menyediakan motivasi secara maksimal untuk semua karyawan dalam perolehan prestasi yang membanggakan.

Perlu dipahami bahwa tanpa adanya motivasi sendiri seorang pegawai pasti tidak dapat melaksanakan tugas yang menjadi amanahnya sejalan dengan norma atau standarisasi yang telah diputuskan bahkan tidak menutup kemungkinan mungkin berada di luar jalur ke laziman karena hal yang menjadi motif dan motivasi sendiri tidak terealisasi secara komprehensif, jadi guna memaksimalkan kinerja atas pekerja yang terlibat di dalamnya selain dikaitkan dengan pengaruh budaya dalam suatu organisasi juga memiliki keterkaitan dengan motivasi yang ranahnya tidak hanya intrinsik tapi juga melibatkan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berfokus pada kebutuhan psikologis individu, seperti kemandirian dan kompetensi, sementara motivasi ekstrinsik terkait dengan manfaat eksternal seperti uang, kekuasaan, dan ketenaran.

PT. Yuda Pratama Sejati ialah lembaga usaha yang mengalami pergerakan di ranah logistic, PT. Yuda Pratama Sejati atau disingkat YPS di Kecamatan Pandaan ini memiliki dua garasi yang berbeda serta lokasi kantor yang berbeda pula, PT. YPS yang terletak di Jalan Bypass menggunakan kendaraan berjenis wingbox yang hanya melakukan pengiriman barang di area Pasuruan, sementara PT. YPS yang terletak di Kelurahan Kluncing Kecamatan Pandaan, menggunakan kendaraan berjenis container yang melakukan

pengiriman barang hingga ke luar pulau tepatnya Indonesia bagian timur. Sehingga dua divisi ini memiliki perbedaan dalam cara pengontrolan kendaraannya.

Perbedaan dari kedua divisi tersebut juga terletak pada pemberian uang makan, pada divisi kontainer terdapat uang makan serta uang tiket naik kapal. Di samping tidak adanya penghargaan, hukuman bagi karyawan yang tidak melakukan tata tertib di perusahaan juga tidak diberikan dengan tegas. Apabila terdapat kesalahan atau keterlambatan dalam pengiriman barang hanya diberikan pendekatan oleh kepala unit. Namun, apabila terdapat kecelakaan kerja, pihak yang bersangkutan akan dikenakan denda. Namun, harus dievaluasi dulu apakah kecelakaan yang terjadi dikarenakan kelalaian karyawan atau orang lain.

Sudah dipahami awam, kalau PT. Yuda Pratama sejati sudah mengantongi sejumlah aturan sedemikian rupa terkait pihak pekerja yang mengarah ke wujud finansial secara langsung, yakni uang makan (bagian operasional) sekaligus gaji, sedangkan wujud yang tak langsung ialah asuransi yang mengarah ke aspek kesehatan. Sementara untuk motivasi ranah intrinsik, PT. Yuda Pratama Sejati belum nampak, hal ini lekat dengan motivasi yang berkurang dari internal yang wajib dilakukan pengembangan para pekerja di dalamnya.

Kinerja pegawai di PT. Yuda Pratama Sejati telah diamati oleh peneliti dan menunjukkan adanya tingkat kinerja yang rendah. Kurangnya kecermatan dalam melaksanakan tugas-tugas, terutama bagi pegawai bagian

operasional (supir) yang sering menunda pekerjaan hingga hari berikutnya, menjadi salah satu penyebabnya. Selain itu, kurangnya kerjasama antar pegawai juga berkontribusi terhadap masalah ini. Dalam hal motivasi, karyawan kurang mendapatkan dorongan yang cukup baik dalam perwujudan motivasi yang ranahnya tidak hanya mengacu pada eksistensi intrinsik yang mana mereka menghadapi kesulitan dalam mengembangkan kemampuan mereka untuk kepentingan perusahaan.

Faktor lain yang turut berperan ialah wujud apresiasi yang dilimpahkan oleh lembaga usaha teruntuk para pekerja yang bisa menyebabkan penurunan atas kinerjanya. Jika situasi ini tidak ditangani dengan cepat, PT. Yuda Pratama Sejati, yang bertanggung jawab dalam membantu pengiriman barang, akan menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara efisien. Jadi bisa dipahami bersama kalau suatu lembaga usaha senantiasa mengedepankan berbagai langkah yang sifatnya perbaikan yang mana lebih menghargai nilai-nilai budaya organisasi serta memberikan perhatian yang lebih pada motivasi para karyawan.

Berlandaskan acuan di poin latar belakang tersebut, pihak penulis mengajukan judul dengan tajuk berbunyi **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan.”**

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan pada uraian yang sudah tersaji di bagian latar belakang, maka bisa diputuskan beberapa rumusan masalah yang hendak dikaji dengan lebih mendalam berikut:

1. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Putusan mengenai tujuan dilangsungkannya penelitian yakni:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuda Pratama Sejati Kecamatan Pandaan Kabupaten Pasuruan?

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis, temuan yang tersaji dalam riset digambarkan bisa mendatangkan lebih banyak wawasan khususnya di ranah pengelolaan SDM..
- b. Menjadi sumber referensi dalam penelitian selanjutnya pada bidang Sarjana Manajemen Universitas Merdeka Pasuruan.
- c. Teruntuk penulis temuan dalam riset ini mendatangkan manfaat signifikan melalui praktik terapan atas teori dan perolehan gambaran secara lebih jelas dan tidak ketinggalan pengalaman secara praktis melalui riset khususnya yang menjurus pada budaya organisasi dan juga ada keterkaitan dengan motivasi dalam bekerja yang diperuntukkan secara khusus bagi kinerja para pekerja khususnya di PT Yuda Pratama Sejati.

2. Manfaat Praktis

- a. Perusahaan
Bisa berubah layaknya pedoman yang diperuntukkan bagi perusahaan terkait supaya dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada perusahaan khususnya terkait budaya dalam organisasi sekaligus motivasi para pekerja yang terlibat di dalamnya.
- b. Mahasiswa
Sarana dalam menambah referensi dalam pengerjaan karya ilmiah selanjutnya.

c. Bagi Universitas Merdeka Pasuruan

Temuan dalam riset ini didambakan bisa menjadi opsi yang sifatnya menambahkan atas koleksi pustaka dan juga bahan bacaan teruntuk para mahasiswa di fakultas ekonomi.

d. Bagi Peneliti

Riset ini juga didapatkan bisa menjadi sumber acuan atas pengetahuan dan juga wawasan pihak peneliti dan sekaligus menjadi sarana dalam pengaplikasian teori yang sifatnya pengetahuan selepas perolehan sewaktu perkuliahan dilaksanakan.

