

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan membutuhkan personel hebat di masa globalisasi seperti yang kita hadapi saat ini. Hal ini tidak hanya harus dilakukan guna kemajuan teknologi, tetapi juga guna memerangi lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Jenis pekerja berkualitas tinggi yang dimaksud ialah mereka yang memiliki etos kerja, ulet, integritas, dan tekun yang ketat. Berprestasi akademik yang tinggi biasanya disebut memiliki pekerjaan yang baik dalam bahasa Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Afandi (2018) Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan institusi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Memiliki karyawan/pegawai dengan tingkat kinerja yang baik merupakan harapan semua perusahaan ataupun institusi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri ialah budaya institusi dan motivasi kerja. Menurut (Sutrisno, 2018) Budaya institusi merupakan penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam institusi dan pengaruhnya dapat dilakukan melawan karyawan dapat termotivasi dan bersemangat guna merespon pada lingkungan budaya mereka. Ada hukum dan norma dalam elemen ini yang dapat diikuti dan yang tidak dapat diikuti ketika melakukan bisnis. Semua pihak yang terlibat dalam suatu institusi tunduk pada hukum dan norma tertentu. Manajemen perusahaan yakin bahwa setiap orang akan dapat bergabung dengan kelompok budaya apa pun yang ada di sana.

Disamping penerapan budaya institusi, kinerja karyawan dapat ditingkatkan juga melalui motivasi. Sangat penting guna memberikan insentif kepada karyawan guna pekerjaan mereka agar mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dan mencapai tujuan yang ditentukan. Seperti yang dikemukakan (Hidayah & Santoso, 2020), Motivasi adalah alat guna mempromosikan kebiasaan kerja yang produktif pada individu sehingga mereka dapat bekerja secara efisien dan sinkron dengan semua aspek lain dari kehidupan mereka guna mencapai tujuan mereka dan menjadi lebih efektif. Motivasi kerja yang dapat dilakukan pihak perusahaan dapat dalam bentuk materi dan non materi. Pemberian motivasi dalam bentuk materi yaitu berupa pemberian kompensasi, insentif dan tunjangan. Sedangkan pemberian motivasi dalam bentuk non materi berupa adanya jenjang karir, penyediaan fasilitas, promosi, pemberian konseling dan mengadakan pelatihan dan pengembangan pada karyawan dalam perusahaan.

Selain institusi sehari-hari dan motivasi kerja, institusi memiliki komitmen guna melayani sebagai moderator. Ide manajerial yang dikenal sebagai komitmen terhadap institusi memandang individu sebagai pusat perusahaan. Sukar meramalkan partisipasi aktif dan spontan dari semua manusia tanpa komitmen institusi. Menurut Sutrisno (2018), komitmen terhadap institusi memerlukan: "(1) keinginan kuat guna bergabung dengan kelompok tertentu, (2) rasa tanggung jawab yang kuat terhadap institusi, dan (3) serangkaian praktik dan harapan utama tertentu mengenai tujuan dan sasarannya." Faktor yang mempengaruhi komitmen institusi adalah personal, situasional dan posisi. Salah satu perusahaan yang menerapkan budaya institusi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen institusi sebagai variabel moderasi adalah PT Warisan Djamoeh Indonesia. PT ini bergerak di bidang usaha Perdagangan Besar Produk Obat Tradisional. Saat ini PT Warisan Djamoeh Indonesia berlokasi di Agung Podomoro Land Tower di Jl. Letjen S. Parman, Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan pihak manajemen PT Warisan Djamoe Indonesia, akhir-akhir ini kinerja karyawan PT Warisan Djamoe Indonesia mengalami penurunan kinerja. Hal itu disebabkan karena adanya karyawan nanmeminta bekerja cukup dari rumah mengingat pandemi sudah berakhir. Dikarenakan sudah terbiasanya karyawan bekerja cukup dari rumah saat pandemi kemarin. Nanmengakibatkan adanya tenggang waktu nancukup lama dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dampak dari kebijakan tersebut mengakibatkan banyak pekerjaan nanbelum bisa di selesaikan dengan tepat waktu. Selain itu, penurunan kinerja juga disebabkan oleh kurangnya pemahaman karyawan dengan budaya perusahaan juga pemberian motivasi kerja nankurang dari pihak perusahaan.

Dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh budaya institusi, pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen institusi sebagai variabel moderasi, peneliti menuangkannya dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Institusi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Institusi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Warisan Djamoe Indonesia”.

1.2 Batasan Masalah

Guna membuat penelitian ini lebih terkonsentrasi dan serius, pendekatan pemecahan masalah harus diterapkan. Masalah utama nandiangkat oleh penelitian ini iyalah bagaimana menggunakan komitmen institusi sebagai pengubah variabel guna mendorong karyawan berkontribusi pada tujuan institusi. Sebagaimana bentuk penerapan implementasi kebijakan pengaruh budaya institusi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen institusi sebagai variabel moderasi pada PT Warisan Djamoe Indonesia.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah tanggung jawab pekerjaan karyawan di PT Warisan Djamoe Indonesia bergantung pada afiliasi mereka dengan agama tertentu?
2. Kekuatan pendorong apa nanmempengaruhi pekerjaan karyawan di PT Warisan Djamoe Indonesia?
3. Apakah budaya institusi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen institusi sebagai variabel moderasi pada PT Warisan Djamoe Indonesia?
4. Dalam peran Anda sebagai moderator nanfluktuatif di PT Warisan Djamoe Indonesia, seberapa baik motivasi kerja Anda mendukung dedikasi karyawan Anda kepada perusahaan Anda?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Guna mengetahui pengaruh budaya institusi terhadap kinerja karyawan pada PT Warisan Djamoe Indonesia.
2. Guna mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Warisan Djamoe Indonesia.
3. Guna mengetahui pengaruh budaya institusi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen institusi sebagai variabel moderasi pada PT Warisan Djamoe Indonesia.
4. guna memahami bagaimana moderator variabel PT Warisan Djamoe Indonesia mempengaruhi komitmen institusi dalam hal motivasi karyawan.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Penulis mengantisipasi bahwa banyak institusi, terutama nanmemiliki hubungan dengan subjek penelitian, akan menganggap penelitian ini berharga. Meski begitu, penelitian ini memiliki dua keunggulan berbeda, yaitu nandijelaskan di bawah ini:

1. Manfaat Teoritis

- a. Pembaca dapat mempelajari lebih lanjut tentang strategi pemasaran di sektor manajerial umum dari penelitian dalam artikel ini.
- b. Menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman penulis dalam mengidentifikasi pengaruh budaya institusi pada PT Warisan Djamoe Indonesia.

2. Manfaat Praktis

PT Warisan Djamoe Indonesia akan dapat menilai pengaruh budaya institusi dan motivasi karyawan terhadap kapasitas karyawan guna melakukan tugas mereka melalui komitmen institusi sebagai manajer variabel dalam bisnis menggunakan temuan penelitian.

