

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pertumbuhan teknologi di zaman modern masa ini menuntut industri untuk mempunyai daya saing yang tinggi dan keunggulan. Untuk dapat memenangkan persaingan suatu perusahaan harus didukung oleh SDM yang mampu memiliki produktivitas yang tinggi. Tenaga kerja atau SDM adalah asset perusahaan atau sebagai yang menggerakkan mesin, menghasilkan barang, yang memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing, mempunyai tujuan dan maksud yang sama. Maka MSDM sangat berpengaruh dalam mengelola sumber dayanya sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan atau suatu organisasi.

Karyawan dengan kinerja yang optimal dapat membuat perusahaan memenuhi sasaran target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, membantu perusahaan untuk mendapatkan laba yang tinggi, dan apabila karyawan memiliki kinerja yang rendah atau buruk maka akan berdampak buruk bagi perkembangan perusahaan tersebut dan menyebabkan kerugian. Oleh sebabnya maka perusahaan harus dapat mengelola karyawannya dengan baik sehingga para karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya dan konflik antar karyawan dapat dihindari serta tercapainya kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja dan budaya organisasi termasuk sebagai faktor pendukung dan sebagai pengaruh bagi kinerja karyawannya demi mencapai hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan. Kemajuan perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh pihak manajemen SDM dalam mengelola karyawannya.

Motivasi mempunyai peran penting dalam kelancaran aktivitas kerja, sehingga keproduktifan para karyawan dapat terus berjalan dan terjaga, Dikarenakan motivasi merupakan hasrat yang muncul dari pribadi

seseorang lalu memengaruhi mereka terdorong untuk memberikan hasil kerja dan kinerja yang lebih baik lagi dan membuat mereka lebih produktif. Motivasi kerja adalah keinginan bekerja dengan lebih baik yang timbul dari diri seseorang dikarenakan adanya kebutuhan pribadi/ suatu hal yang mendorong mereka untuk berpikir bahwa mereka harus bekerja lebih baik dari hari kemarin. Selain dorongan dari pribadi karyawan, motivasi juga timbul dari suatu manajemen perusahaan / pimpinan perusahaan yang memberikan motivasi atau apresiasi kepada karyawannya agar para karyawan lebih meningkatkan kinerjanya. Jika seseorang mempunyai motivasi yang tinggi, maka mereka akan memaksimalkan kinerja mereka dan sebaliknya dengan orang yang tidak memiliki motivasi atau motivasinya rendah maka mereka akan bekerja hanya sebagai kewajiban seorang pekerja atau tuntutan semata sehingga mereka tidak bekerja dengan maksimal.

Motivasi kerja bagi karyawan merupakan bagian kesatuan dari komitmen seluruh organisasi kepada karyawannya yang dapat memengaruhi tercapainya produktivitas kerja. Pada persoalan seperti ini banyak cara karyawan untuk termotivasi atau memotivasi dirinya untuk bekerja dengan baik. Ada masanya motivasi dapat timbul dari dalam diri sendiri dikarenakan kebutuhan pribadinya yang mendorong untuk melakukan hal lebih produktif dan memaksimalkan kinerjanya atau motivasi timbul dikarenakan orang lain yang mendorong orang tersebut untuk melakukan suatu hal dengan lebih baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Pradita Laksmiari memberikan pernyataan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan teh bunga teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit.

Budaya organisasi merupakan pembeda atau memiliki keistimewaan tersendiri dari organisasi tersebut sehingga dijadikan tuntunan/ pedoman organisasi atau perusahaan sehingga menjadikan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lainnya. Itu artinya, hal tersebut adalah suatu

pedoman yang harus dipahami, diterapkan, dan diterima dengan baik oleh seluruh anggota organisasi dan juga sebagai dasar dalam aturan perilaku di lingkungan organisasi atau perusahaan tersebut.

Budaya sebagai pondasi suatu organisasi yang merupakan ukuran etika yang berisi aturan-aturan, tata cara dan kebiasaan yang memengaruhi cara kerja karyawannya dan juga perilaku karyawannya. Budaya merupakan pengemudi konkret untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Drastitin, Robert Siregar dan Nurminingsih memberikan pernyataan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah.

Produktivitas kerja adalah tolak ukur pembandingan antara mutu dan kapasitas tenaga kerja dalam kurun waktu yang efisien dalam mencapai target atau hasil kerja dengan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada. Produktivitas pada dasarnya meliputi sikap yang selalu memiliki pandangan bahwa hasil kerja hari esok harus lebih baik dari hasil kerja hari kemarin dengan menggunakan metode yang berbeda tetapi tidak berdampak buruk bagi output yang dihasilkan dan selalu mengutamakan kualitas produk.

Definisi tersebut menunjukkan bahwa jika karyawan bekerja produktif, maka karyawan mampu menghasilkan kuantitas output yang lebih besar. Sebaliknya jika karyawan bekerja tidak maksimal, maka karyawan tidak mampu menghasilkan output atau hasil produksi yang sama banyak dengan jumlah yang sudah direncanakan.

PT. Cipta Selera Semesta (CSS) yang merupakan perusahaan Mayora Group yang bergerak dibidang pengolahan bahan baku (*Essence/* rasa) berjenis bubuk dan cairan yang berdomisilkan di Jayanti Balaraja, Tangerang. Untuk dapat bertahan dan bertumbuh ditengah persaingan yang sangat ketat PT CSS perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja

karyawannya, diperlukan pengelolaan SDM secara efektif dan efisien mengingat SDM adalah modal utama suatu perusahaan.

Sesuai hasil observasi penulis menemukan beberapa permasalahan dalam pengelolaan SDM pada PT Cipta Selera Semesta, diantaranya :

1. Penerapan budaya organisasi di PT CSS belum berjalan dengan baik
2. Kurangnya apresiasi dari perusahaan terhadap pencapaian kinerja karyawan sebagai motivasi kepada karyawan
3. Pemberian pekerjaan diluar *job description*
4. Peraturan perusahaan yang terlalu ketat seperti tidak diperbolehkan membawa handphone ke area kerja bagi karyawan yang bukan bekerja dibagian kantor
5. Karyawan kesulitan mendapatkan promosi pekerjaan/ jabatan.

Bersumber dari penjelasan tersebut, maka judul penelitian yang diambil adalah “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT CIPTA SELERA SEMESTA”.

## **1.2. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dilakukan pembatasan masalah agar persoalan yang diteliti tidak melebar sehingga penelitian dapat focus pada inti persoalan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Fokus penelitian berlandaskan pada permasalahan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berikut rumusan masalah dari penelitian ini :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cipta Selera Semesta ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cipta Selera Semesta?

3. Apakah Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cipta Selera Semesta.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berikut tujuan penelitian ini :

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Cipta Selera Semesta
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cipta Selera Semesta
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Cipta Selera Semesta

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat untuk semua pihak, yaitu :

1. Manfaat secara teoritis  
Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan bagi peneliti-peneliti berikutnya untuk konsentrasi sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu dapat menambah temuan dari hasil penelitian sebelumnya.
2. Manfaat secara praktis
  - a) Bagi peneliti, penelitian ini merupakan bagian dari proses edukasi yang diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan juga pengalaman dalam bidang penelitian
  - b) Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran kepada perusahaan tentang faktor-faktor apa saja yang memengaruhi peningkatan produktivitas kerja para karyawan.