BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Terlebih lagi di era zaman sekarang, suatu perusahaan haruslah bisa bersaing dengan para kompetitornya karena semakin banyak perusahaan-perusahaan yang memiliki karateristik dan keunikan berbeda- beda.Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang sangat penting dalam suatu organisasi, selain itu karyawan adalah sumber daya yang sangat berperstasi paling berharga di dalam suatu perusahaan.Karyawan juga mempunyai peran penting di perusahaan dalam memajukan atau kemuduran di dalam perusahaan. Dalam perusahaan karyawan selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi,oleh sebab itu prestasi dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung dengan kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya,yaitu karyawan atau pegawai perusahaan itu sendiri.

Menurut Pandi Afandi (2018,:83) Mengemukakan kinerja adalah 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 perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dapat di tarik kesimpulan bahwa antara karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya.Namun dipihak lain ada beberapa faktor yang dapat atau menurunkan atau menghambat kinerja karyawan itu sendiri.Kita dapat mengetahuin bahwa karyawan menghasilkan kinerja yang sangat baik maka akan memudahkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan jika karyawan menghasilkan kinerja buruk tentu akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan bahkan perusahaan akan mengalamin penurunan serta kalah bersaing dengan perusahaan lain. Hal ini keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang terlibat didalamnya.

Karyawan memang menjadi fokus perhatian dapartemen sama seluruh dapartemen perusahaan fokus perhatiannya berupa hasil kerja (proses) yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu perkerjaan dapat evaluasi tingkat kinerja pegawainya,maka kinerja karyawan harus dapat di tentukan dengan pecapaian target selama priode waktu yang di capai organisasi.

Didalam suatu perusahaan selalu berusaha buat menaikkan kinerja karyawan,lantaran kinerja karyawan ada yang keliru satu faktor penentu keberhasilan pada mencapai tujuan menurut visi misi perusahaan yang mereka miliki.Karyawan bisa berkerja menggunakan baik jika mempunyai kinerja yang sangat tinggi sebagai akibatnya bisa membentuk kinerja yang membaik dan apabila seseorang karyawan bisa berkerja menggunakan suatu perkerjaannya dengan tidak baik maka kinerja karyawan akan menurun sebagai akibatnya kurang optimal pada membentuk kinerjanya. Sebab itu kinerja karyawan memang wajib menerima perhatian menurut seseorang pemimpin perusahaan.kinerja karyawan akan berdampak positif bagi suatu perusahaan yang mana bisa menaikkan suatu tujuan dalam perusahaan tersebut.

Penulis melakukan penelitian ini di perusahaan distributor alat-alat berat serta penyedia pelayanan purna jual baik berupa sparepart maupun servis dengan cabang cabang yang tersebar di seluruh indonesia PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung.United Tractors merupakan anak usaha dari PT Astra International Tbk (ASTRA).Satu satunya cabang yang di Lampung yang berada di bandar lampung.PT .United Tractors Tbk Cabang Lampung memiliki 33 orang karyawan.

PT.United Tractros salah satu grup usaha terbesar dan terkemuka di indonesia dengan jaringan layanan menjangkau berbagai industri dan sektor.Sejak 19

september 1989,United Tractors telah menjadi perusahaan publik dengan mencatatkan sahamnya di bursa efek indonesia (dahulu bursa efek jakarta dan bursa efek surabaya). Hingga kini Astra Memiliki 59,5% saham United Tractors,dengan sisa saham dimiliki oleh publik.

Saat ini United Tractors telah berkembang menjadi salah satu permain utama di sektor dan industri dalam negeri, melalui lima pilar bisnis, yang mesin konstruksi, kontraktor, penambangan, pertambangan,industri konstruksi, dan energi. .

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung mengenai kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung menerangkan bahwa Kualitas kerja telah baik dimana karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan dengan baik sesuai pekerjaan yang dilakukan masing-masing unit kerja dan karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Karyawan PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung selalu melakukan perkerjaannya dengan semaksimal mungkin.Sesama karyaan harus menumbukan rasa kekeluargaan antara karyawan lainnya begitu juga pimpinan ke karyawan ada rasa kekeluargaan karena sudah tetara dalam budaya organisasi yaitu kita semua adalah keluarga ketika ada rasa keluarga satu sama lain maka karyawan dapat termotivasi bersemangat kerja. Tentu saja dengan target target di PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung tersebut dapat diselesaikan dan tujuan akan di capai sesuai target itu sendiri. Berikut ini adalah data data yang dapat menggambarkan keaadaan PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung

Divisi	Jumlah Karyawan
Divisi Servis	12
Divisi Administrasi	11
Divisi Spare Part	8
Divisi Business Consultan	2
Total Karyawan	**33**

Sumber: PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung,2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 Di atas menunjukan bahwa divisi karyawan dan jumlah karyawan yang ada di PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung di priode tahun 2021.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung

No	Divisi	Area Kinerja	Standar	Target	Pencapaian 2020	Pencapaian 2021	Keterangan
1	Administrasi	Penguasaan Sistem dan Prosedur Administrasi	3	5	3,13	2,78	Dibawah Standar
		Pengelolaan Sisa Produk/Jasa	3	5	3.15	2,89	Dibawah Standar
2	*Sparepart*	Penguasaan Informasi Produk	3	5	3,53	3,33	Sesuai Standar
		Pemeliharaa n Barang milik perusahaan	3	5	3,00	2,87	Dibawah Standar
3	*Service*	Tanggung jawab atas kesalahan	3	5	3,24	3,00	Sesuai Standar
		Ketepatan waktu kerja	3	5	3,32	3,02	Sesuai Standar
4	*Bussines Consultant*	Kemampuan negosiasi	3	5	3.34	3.04	Sesuai Standar
		Perencanaan program kerja	3	5	3,44	3,00	Sesuai Standar

Sumber: PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung ,2021.

Berdasarkan Table 1.2 diatas menunjukan bahwa kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung pada tahun 2020 dan 2021 sudah beberapa mencapai target, namun pada 2021 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Bahkan belum mencapai standar dengan memiliki nilai skala dibawah 3 dengan keterangan dibawah standar. Penilaian kinerja dari tahun 2020 mengalami penurunan pada tahun 2021 dan belum bisa mencapai target yang diharapkan perusahaan. Hal tersebut diduga disebabkan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Penurunan pencapaian target kinerja ini juga memberikan dampak negative bagi PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung. Pada Tabel 1.2

mengenai Pemeliharaan Barang Milik Perusahaan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung memiliki nilai pencapaian terendah dalam kurun waktu 2020 dan 2021, hal ini menunjukan kinerja karyawan berdasarkan indikator Pemeliharaan Barang Milik Perusahaan tidak mencapai hasil hasil yang baik dan tidak sesuai standar yang ditetapkan. Hal ini perlu ditingkatkan agar dapat mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan usaha-usaha yang bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan oleh perusahaan akan terus meningkatkan efisiensi dan efektifitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data yang ditemukan dilapangan, ketiga pokok masalah tersebut didasari kurangnya rasa kekeluargaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya , sehingga tidak ada kekompakan sesama karyawan. Evaluasi target padahal karyawan sudah melakukan pencapaian target, sering tidak bisa kompak dalam melakukan kerjasama tim antara divisi satu sama divisi lain dan sering tidak kompak ketika ada sebuah event yang di lakukan oleh perusahaan. Hal-hal tersebutlah yang menjadi pemicu atau penyebab karyawan bekerja tidak maksimal yang berdampak pada kinerja.Berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka peneliti menyimpulkan bahwa fenomena- fenomena tersebut didasari oleh Budaya organisasidan Motivasi kerja.

Setiap organisasi pasti mempunyai budaya tersendiri yang dianut dan dijalakan bersama dalam berinteraksi pada lingkup organisasi.Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai,agama dan norma pada suatu organisasi yang saling berinteraksi menggunakan struktur sistem formalnya buat kebiasaan-kebiasaan konduite organisasi.Nilai merupakan sesuatu yang dicermati peting,berharga,diprioritaskan dan di perjuangkan buat dilaksanakan.kepercayaan merupakan sesuatu yang diterima menjadi kebenaran dan di perdebatkan. Norma merupakan panduan atau anggaran yang wajib ditaati sama para karyawan yang terdapat pada perusahaan.

perusahaan atau organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai nilai,sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Menurut Pandi Afandi (2018,: 97) Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola pola asumsi dasar yang ditentukan atau di kembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adapasti eksternal dan integrasi internal,yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir,melihat merasakan dan memecahkan masalah.Kultur organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh angota organisasi.

Budaya organisasi sangatlah peting dalam membentuk tingkah laku karyawan dalam perusahaan.Suatu perusahaan akan mengamalkannya sebagai perilaku sehari-hari yang dimiliki oleh semua individu atau kelompok yang terlibat dalam perkerjaan,semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.tanpa budaya organisasi,karyawan cenderung tidak melaksanakan tugasnya dengan baik karena tidak ada sistem perilaku karyawan di tempat kerja,karyawan harus dapat memperbaikin diri karena jika tidak mereka akan dikucilkan oleh rekan kerja.kemudian, budaya organisasi harus meningkatkan kinerja karyawan untuk menciptakan daya saing perusahaan menjadi perusahaan yang unggul.

Budaya organisasi di PT.United Tractors Tbk Cabang lampung sebaiknya memperhatikan hal hal seperti,inovasi faktor faktor resiko mengambil ide atau ide menjadi ide baru dalam perhitungan resiko,dukungan manajemen dalam hal ini adalah bagaimana mengelola manajer lebih memperhatikan masalah karyawan.

Dalam hal ini budaya organisasi juga membutuhkan adanya motivasi karyawan harus didorong untuk berpartisipasi dalam memecahkan masalah organisasi dengan cara yang lebih kreatif oleh manajemen dan seluruh staf PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung.Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan terjalin kohesi dan komunikasi yang baik antara karyawan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung.Seiring dengan perkembangannya, PT.United Tractors Tbk cabang lampung bertujuan untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih baik PT.United Tractors Tbk Cabang lampung menerapkan budaya organisasi yang mewujudkan motivasi kerja karyawan di PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung , dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3
Solution pada PT.United Tractors Tbk Cabang lampung

Solution	Isi Konten
SOLMET "Karena kita adalah keluarga"	1.Sapa dan peduli pribadinya 2.Oils untuk memberikan feed back 3.Lakukan sharing untuk berbagi ilmu 4.Magic word sebagai kata bijak 5.Empati dan respek saat berkomunikasi 6.Tidak bosan untuk mengajak kebaikan dan keselamatan

Sumber : PT. United Tractors Tbk Cabang lampung

Budaya organisasi yang telah diterapkan PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.3 diatas.Karyawan yang dapat menerapkan buadaya organisasi bagi karyawan dengan baik dan mampu mematuhi budaya organisasi perusahaan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Fandi Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi,semangat, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan,senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung yang berisi tentang motivasi kerja,menunjukkan bahwa karyawan yang unggul memiliki kesempatan untuk promosi, diakui oleh atasannya, menyukai perkerjaannya, bertanggung jawab penuh atas perkerjaan yang di tugaskan karena untuk kemajuan perusahaan.

Masalah motivasi dalam perusahaan harus menjadi perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia.Perusahaan modern saat ini harus menganggap karyawan sebagai aset,bukan hanya alat produksi lagi. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang membuat karyawan merasa nyaman, kebutuhannya terpenuhi, kemudian diharapkan motivasinya juga tetep terjaga untuk mencapai tujuan yang sama yaitu visi dan misi perusahaan.

Fenomena yang terjadi di perusahaan adalah kurangnya rasa kekeluargaan sehingga tidak dapat berkerja sama baik dalam melaksanakan tugasnya pertim antara divisi satu sama divisi lainnya sehingga membuat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara kualitas dan kuantitas dalam organisasi, kurangnya perhatian atasan kepada karyawan, serta kurangnya rasa kekeluargaan antara karyawan dan pemimpin sehingga kurangnya motivasi sehingga menurunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung belum terjalin dengan baik, karena sebagai salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan.Selain itu,variabel lain selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung ?
2. Apakah Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung ?
3. Apakah pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek ini adalah seluruh karyawan yang berkerja pada PT.United Tractors Cabang Lampung yang berjumlah 33 Karyawan.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah di PT. United Tractors Tb Cabang Lampung yang berlokasi di Jl. ZA Pagar Alam No. 79, Gedong Meneng Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan Mei 2022 s.d Agustus 2022

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi kerja serta Kinerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

A. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan budaya organisasi, motivasi kerja serta kinerja karyawan.

B. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi Penerbit United Tractors, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi sama pertimbangn akan hal-hal yang membuat meningkat kinerja karyawan yang selanjutnya akan mendorong peningkatan penjualan tractors.

1.5.3 Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.United Tractors Tbk Cabang Lampung".

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja , kerangka pikir dan hipotesis.

1.6.3 Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi oprasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung.

1.6.4 Bab IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. United Tractors Tbk Cabang Lampung.

1.6.5 Bab V : Simpulan Dan Saran

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

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN