

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berada di dalam perusahaan yang memiliki peran penting pada setiap aktivitas atau proses yang terjadi di organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumberdaya manusianya dengan baik apabila ingin mencapai tujuan perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu untuk membentuk, mengembangkan kemampuan, memotivasi, serta memelihara sumber dayanya dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran dan fungsi yang tidak tergantikan dalam organisasi sebagai suatu penggerak di dalam organisasi. Manajemen sumberdaya manusia ialah suatu proses untuk mendapatkan, melatih, menilai dan mengkompensasi karyawan, serta berguna dalam mengelola hubungan karyawan, keselamatan, kesehatan, serta keadilan bagi karyawan. Dunggio (2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur berkepentingan dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya

mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusia yang dimiliki. Rivai (2020)

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik perusahaan atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan organisasi atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan organisasi/perusahaan dapat dicapai. Permana (2022)

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Dalam melaksanakan kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Hustia (2020)

Kinerja merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi ada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Menurut Alhusaini (2020) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan perusahaan. kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi dalam bekerja mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan, sehingga ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

CV. Duta Square Bandar Lampung. CV. Duta Square Bandar Lampung adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan baju dan aksesoris muslim. Didirikan pada akhir tahun 2004 dan berlokasi di Jl. Teuku Umar No.34, Pasir Gantung, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35121. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 35 Karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Perusahaan CV. Duta Square Bandar Lampung**  
**Tahun 2022**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
<b>Office</b>	15
<b>Toko</b>	16
<b>Gudang</b>	4
<b>Jumlah</b>	<b>35</b>

*Sumber : CV. Duta Square Bandar Lampung Tahun, 2023*

Tabel 1.1 diatas menjelaskan jumlah karyawan perusahaan CV. Duta Square Bandar Lampung. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari 35 orang karyawan dimasing masing bagian yang ditempati oleh masing masing karyawan.

Perusahaan ini memiliki permasalahan pada kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga kecenderungan terjadinya penurunan kinerja dapat ditekan. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di penjualan produk, perusahaan ini memiliki visi yaitu terwujudnya kenyamanan konsumen dan pelayanan cepat dan sempurna bagi seluruh konsumen. Sangat diperlukan kinerja baik termasuk dukungan dari para karyawan, karena karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung bertugas memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh konsumennya. Data penilaian kinerja CV. Duta Square Bandar Lampung dapat menjadi tolak ukur kinerja dari karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

Berikut Ini Tabel 1.2 Merupakan standar penilaian kinerja karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung**

<b>No.</b>	<b>Penilaian %</b>	<b>Katagori</b>
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	<50	Buruk

*Sumber : CV. Duta Square Bandar Lampung. Tahun 2022*

Tabel 1.2 merupakan standar penilaian kinerja karyawan yang di lakukan CV. Duta Square Bandar Lampung untuk menilai kinerja yang dilakukan karyawan, faktor penilaian kinerja di CV. Duta Square Bandar Lampung terdiri dari Kepuasan Pelanggan, Ketepatan Waktu Penyelesaian, Kehadiran, Kualitas Individu, Kemampuan Kerja Sama.

Hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali. Jufrizen (2020). Berikut ini tabel 1.2 mengenai penilaian kinerja karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung**  
**Tahun 2022**

Kriteria Penilaian	Bobot Penilaian Perusahaan (%)	Bobot Pencapaian 2020 (%)	Bobot Pencapaian 2021 (%)	Bobot Pencapaian 2022 (%)
Disiplin	25	20	22	18
Ketepatan Waktu Penyelesaian	20	18	18	17
Kehadiran	15	12	13	12
Kualitas Individu	15	12	12	10
Kemampuan Kerja Sama	25	18	20	16
Total	100%	80%	85%	73%

*Sumber: CV. Duta Square Bandar Lampung, (2022)*

Tabel 1.2 data tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung pada tahun 2020 masuk dalam kategori baik dengan presentase 80%, pada tahun 2021 masuk dalam kategori baik dengan presentase 85%, pada tahun 2022 masuk dalam kategori cukup dengan presentase 73%. Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung dalam kategori cukup baik namun kurang maksimal, terlihat dari penilaian di tahun 2022 kinerja CV. Duta Square Bandar Lampung mengalami penurunan penilaian yang cukup signifikan.

Semakin rendahnya kinerja karyawan, akan berdampak negatif kepada perusahaan dan semakin menurunnya tingkat kepercayaan konsumen kepada perusahaan tersebut, tentunya hal ini akan merugikan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sebuah organisasi, atasan seperti manajer dan supervisor haruslah memberikan perhatian yang lebih pada level motivasi dari bawahan-bawahannya. Para manajer memperhatikan apa keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Wawancara yang telah didapatkan oleh peneliti terhadap CV. Duta Square Bandar Lampung mengenai kondisi kinerja karyawan, terjadi permasalahan dikarenakan komplain dari konsumen karena keterlambatan pengiriman produk hal tersebut dikarenakan keterlambatan marketing dalam menyampaikan data konsumen kepada administrasi dan mulai banyak karyawan yang melanggar aturan perusahaan seperti karyawan kurang disiplin dan mulai malas malasan dalam berkerja dan juga kurang semangat karyawan dalam berkerja. Perusahaan harus memaksimalkan kinerja para karyawannya agar tercapainya target yang ditentukan perusahaan, jika karyawan terus menurun tidak dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan maka akan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Jufrizen (2020) menjelaskan bahwa hasil dari penilaian kinerja ini yang akan menjadi catatan tersendiri dalam memberikan penilaian terhadap kinerja masing-masing karyawan dan pengukuran kinerja dalam perusahaan adalah suatu sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi perkembangan dalam perusahaan. Sering kali terjadi permasalahan kinerja perusahaan yang menurun, hal tersebut menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dari perusahaan, karena harus ada usaha dan peran perusahaan dan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya kembali.

Alhusaini (2020) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya organisasi, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja karyawan. Untuk penelitian ini, penulis memfokuskan pengaruhnya dari variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Menurut Jufrizen (2020) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya organisasi atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. definisi budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Kinerja karyawan akan sangat baik jika penerapan budaya organisasi dilakukan sesuai dengan ketentuan perusahaan tempat karyawan berkerja, dengan begitu tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dan kerja sama karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Penerapan kecerdasan emosional dan budaya organisasi didalam suatu perusahaan sangat penting agar tercapainya kinerja karyawan yang baik.

CV. Duta Square memiliki budaya organisasi yang diletakan hampir diseluruh sudut area kerja yaitu “Berkerja Sama Guna Mewujudkan Pelayanan Terbaik Untuk Seluruh Konsumen Dan Reseller”. Nilai Perusahaan CV. Duta Square fokus pada pengerahan sumber daya manusia (Karyawan) dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan nasabah dan efektivitas kinerja CV. Duta Square sendiri.

Budaya Organisasi yang terjadi pada perusahaan CV. Duta Square masih kurang baik, dimana karyawan belum dapat menerapkan dengan baik. Kurangnya kerja sama sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan team, kurangnya tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas dan

berdampak kepada penyelesaian pekerjaan menjadi tidak tepat waktu dan juga hasil pekerjaan yang kurang baik terlihat dari laporan kerja harian karyawan yang sering terjadi masalah dalam penulisannya. Jika budaya organisasi yang ada di perusahaan tidak di jalankan dengan baik maka akan berdampak kepada rendahnya penilaian kinerja karyawan dikarenakan lemahnya penerapan Budaya Organisasi yang ada di perusahaan tidak di jalankan dengan aturan yang ada.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, motivasi kerja. Motivasi merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarannya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya. Menurut Alhusaini (2020) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Rendahnya motivasi karyawan dikarenakan, alat kerja yang kurang lengkap, karyawan merasa pembagian tugas yang tidak sesuai dengan jobdisc karyawan yaitu sering terjadinya karyawan melakukan 2 pekerjaan sekaligus, sering terjadinya keterlambatan pembayaran gaji dari tanggal yang telah ditentukan serta tidak adanya uang tambahan ketika melakukan lembur pekerjaan dan juga perlakuan atasan kurang peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Hal tersebut diduga kuat menjadi pemicu rendahnya kinerja karyawan dikarenakan karyawan berfikir perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. DUTA SQUARE BANDAR LAMPUNG”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Atau Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Duta Square ?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Negatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Duta Square ?
3. Apakah Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Atau Negatif Terhadap Kinerja CV. Duta Square?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung yang berjumlah 35 Karyawan.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Penelitian dilaksanakan di Jl. Teuku Umar No.34, Pasir Gintung, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35121

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai dengan Februari 2023.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Budaya organisasi, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji besarnya Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.
2. Untuk mengkaji besarnya Pengaruh Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.
3. Untuk mengkaji besarnya Pengaruh Pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada CV. Duta Square Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi beberapa pihak yang berkepentingan, antara lain:

##### **1.5.1 Bagi CV. Duta Square Bandar Lampung**

Perusahaan dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang Peran Budaya organisasi dan Motivasi kerja dapat mempengaruhi Kualitas Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung

##### **1.5.2 Bagi IIB Darmajaya**

Penelitian ini lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Budaya organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Square Bandar Lampung. Dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

##### **1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya**

Di harapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab I berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab II ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab III berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

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

Bab IV berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab V berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

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

## **LAMPIRAN**

Bagian ini berisi data yang dapat mendukung atau mempelajari atau memperjelas atau uraian yang dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya.

