

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi perusahaan harus mampu memaksimalkan kinerja Karyawan yang lebih baik guna mencapai hasil yang maksimal. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk mencapai prestasi, karena karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, sehingga keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari sumber daya manusia (SDM). Setiap organisasi selalu berharap sumber daya bekerja dengan baik dan benar, agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan menghargai sumber daya manusia (SDM), karena mereka adalah salah satu aset utama perusahaan. Oleh karena itu, system pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018) mengemukakan kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing dalam mengupayakan pencapaian tujuan perusahaan tersebut. jika tidak adanya kinerja yang baik, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan, karena berhasil atau tidaknya suatu kinerja karyawan yang telah dicapai akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Sedangkan jika karyawan menghasilkan kinerja yang buruk maka akan mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuan, bahkan perusahaan akan mengalami penurunan serta kalah dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Jadi kinerja karyawan sangat membantu perusahaan untuk mencapai

tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang bekerja sungguh-sungguh dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai hasil kerja yang baik. Karyawan memang menjadi fokus perhatian departemen sama seluruh departemen perusahaan yang fokusnya pada perhatian berupa hasil kerja (Proses) yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan dapat mengevaluasi tingkat kinerjanya. Maka kinerja karyawan harus dapat di tentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

Perusahaan selalu berusaha membuat pencapaian target di bulan ini naik dan kinerja dari karyawannya baik, karena keberhasilan perusahaan akan dilihat dari tingkat kenaikan kinerja dari karyawannya. Karyawan bisa bekerja dengan baik jika mempunyai kinerja atau semangat yang tinggi, dari semangat inilah yang membentuk semangat dan hasil yang didapat kinerja akan baik. akan tetapi jika semangat tersebut tidak ada maka kinerja karyawan akan menurun sebagai akibatnya kurang optimal dalam bekerja. Sebab itu kinerja karyawan harus diperhatikan dengan seseorang pemimpin perusahaan yang bisa memberikan dorongan positif terhadap karyawannya.

PT. Everbright adalah perusahaan bergerak di bidang produksi baterai kering, yang berdiri sejak tahun 1959 oleh Bapak Chandra Djojonegoro dan Bapak Chu Sok Sam, PT. Everbright terletak di atas lahan 5 hektar di Medan, dan Sumatera Utara, Selain baterai, perusahaan PT. Everbright bergerak di bidang produk makanan dan minuman. Produk “ABC” seperti Kecap, Sambal, Nutrisari, Saus Tiram, Terasi, Battery Carbo Zinc, Kkm Foyu, Sirup, Jelly Drink, Beras Merah, Bihun Yaya, Noodle, Kimbo dan lain-lain. PT.Everbright Lokasi perusahaan ini terletak di JL Raya soekarno-Hatta KM. 07 No. 3 Ketapang Panjang Bandar Lampung-Indonesia. Adapun 4 Divisi pada PT. Everbright Bandar Lampung Sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi PT. Everbright Bandar Lampung**

NO	Divisi	Keterangan
1.	Marketing	62
2.	Satpam	4
3.	Accounting	29
4.	Gudang	14
	Jumlah	109

*Sumber Data: PT. Everbright Bandar Lampung*

Bedasarkan table 1.1 Divisi Marketing berjumlah 62 Orang, Divisi Satpam berjumlah 4 Orang, Divisi Accounting berjumlah 29 Orang, dan Divisi Gudang 14 Orang. Jadi untuk keseluruhan jumlah karyawan pada PT. Everbright Bandar Lampung 109.

**Tabel 1.2 Pencapaian Target Pada PT. Everbright Bandar Lampung Tahun 2020-2022**

Jenis Produk	Penjualan Tahun 2020	Target	Penjualan Tahun 2021	Target	Penjualan Tahun 2022	Target
Kecap	31.784.013.936	39.730.017.420	24.791.530.870	38.776.497.002	27.969.932.264	35.598.095.608
Sambal	29.562.303.588	36.952.879.485	23.058.596.799	36.066.010.377	26.014.827.157	33.109.780.019
Nutrisari	9.442.744.080	11.803.430.100	7.365.340.382	11.520.147.778	8.309.614.790	10.575.873.370
Saus Tiram	354.971.208	443.714.010	276.877.542	433.064.874	312.374.663	397.567.753
Terasi	8.529.930.780	10.662.413.475	6.653.346.008	10.406.515.552	7.506.339.086	9.533.522.474
Battery Carbo Zinc	30.438.054.480	38.047.568.100	23.741.682.494	37.134.426.466	26.785.487.942	34.090.621.018
Kkm Foyu	5.039.437.512	6.299.296.890	3.930.761.259	6.148.113.765	4.434.705.011	5.644.170.013
Sirup	3.241.122.312	4.051.402.890	2.528.075.403	3.954.169.221	2.852.187.635	3.630.056.989

Jelly Drink	238.939.152	298.673.940	186.372.539	291.505.765	210.266.454	267.611.850
Beras Merah	228.690.000	285.862.500	178.378.200	279.001.800	201.247.200	256.132.800
Bihun Yaya	1.907.823.000	2.384.778.750	1.488.101.940	2.327.544.060	1.678.884.240	2.136.761.760
Noodle	18.338.767.536	22.923.459.420	14.304.238.678	22.373.296.394	16.138.115.432	20.539.419.640
Kimbo	1.395.917.340	1.744.896.675	1.088.815.525	1.703.019.155	27.969.932.264	35.598.095.608

*Sumber Data: PT. Everbright Bandar Lampung*

Berdasarkan data pencapaian target pada PT. Everbright Bandar Lampung Pada Tahun 2020, Bahwa penjualan dari perusahaan PT. Everbright Bandar Lampung terlihat untuk produk Kecap dengan target 39.730.017.420 penjualan 31.784.013.936, yang tidak mencapai target sebesar 7.946.003.484, untuk produk Sambel dengan target 36.952.879.485 penjualan 29.562.303.588, yang tidak mencapai target sebesar 7.390.575.897, untuk produk Nutrisari dengan target 11.803.430.100 penjualan 9.442.744.080, yang tidak mencapai target sebesar 2.360.686.020, untuk produk Saus Tiram dengan target 443.714.010 penjualan 354.971.208, yang tidak mencapai target sebesar 88.742.802, untuk produk Terasi dengan target 10.662.413.475 penjualan 8.529.930.780, yang tidak mencapai target sebesar 2.132.482.695, untuk produk Battery Carbo Zinc dengan target 38.047.568.100 penjualan 30.438.054.480, yang tidak mencapai target sebesar 7.609.513.620, untuk produk Kkm Foyu dengan target 6.299.296.890 penjualan 5.039.437.512, yang tidak mencapai target sebesar 1.259.859.378, untuk produk Sirup dengan target 4.051.402.890 penjualan 3.241.122.312, yang tidak mencapai target sebesar 810.280.578, untuk produk Jelly Drink dengan target 298.673.940 penjualan 238.939.152 yang tidak mencapai target sebesar 59.734.788, untuk produk Beras Merah dengan target 285.862.500 penjualan 228.690.000, yang tidak mencapai target sebesar 57.172.500, untuk produk Bihun Yaya dengan target 2.384.778.750 penjualan 1.907.823.000 yang tidak mencapai target sebesar 476.955.750, untuk produk Noodle dengan target 22.923.459.420 penjualan 18.338.767.536, yang tidak

mencapai target sebesar 4.584.691.884, untuk produk Kimbo dengan target 1.744.896.675 penjualan 1.395.917.340, yang tidak mencapai target sebesar 348.979.335.

Pada PT. Everbright Bandar Lampung Pada Tahun 2021, Bahwa penjualan dari perusahaan PT. Everbright Bandar Lampung terlihat untuk produk Kecap dengan target 38.776.497.002 penjualan 24.791.530.870, yang tidak mencapai target sebesar 13.984.966.132, untuk produk Sambel dengan target 36.066.010.377 penjualan 23.058.596.799, yang tidak mencapai target sebesar 13.007.413.578, untuk produk Nutrisari dengan target 11.520.147.778 penjualan 7.365.340.382, yang tidak mencapai target sebesar 4.154.807.396, untuk produk Saus Tiram dengan target 443.064.874 penjualan 276.877.542, yang tidak mencapai sebesar 156.187.332, untuk produk Terasi dengan target 10.406.515.552 penjualan 6.653.346.008, yang tidak mencapai target sebesar 3.753.169.544, untuk produk Battery Carbo Zinc dengan target 37.134.426.466 penjualan 23.741.682.494, yang tidak mencapai target sebesar 13.392.743.972, untuk produk Kkm Foyu dengan target 6.148.113.765 penjualan 3.930.761.259, yang tidak mencapai target sebesar 2.217.352.506, untuk produk Sirup dengan target 3.954.169.221 penjualan 2.528.075.403 yang tidak mencapai target sebesar 1.426.093.818, untuk produk Jelly Drink dengan target 291.505.765 penjualan 186.372.539, yang tidak mencapai target sebesar 105.133.226, untuk produk Beras Merah dengan target 279.001.800 penjualan 178.378.200, yang tidak mencapai target sebesar 100.623.600, untuk produk Bihun Yaya dengan target 2.327.544.060 penjualan 1.488.101.940, yang tidak mencapai target sebesar 839.442.120, untuk produk Noodle dengan target 22.373.296.394 penjualan 14.304.238.678, yang tidak mencapai target sebesar 8.069.057.716, untuk produk Kimbo dengan target 1.703.019.155 penjualan 1.088.815.525, yang tidak mencapai target sebesar 614.203.630.

Pada PT. Everbright Bandar Lampung Pada Tahun 2022, Bahwa penjualan dari perusahaan PT. Everbright Bandar Lampung terlihat untuk produk Kecap dengan target 35.598.095.608 penjualan 27.969.932.264, yang tidak mencapai target sebesar 7.628.163.344, untuk produk Sambel dengan target 33.109.780.019 penjualan 26.014.827.157, yang tidak mencapai target sebesar 7.094.952.862, untuk produk Nutrisari dengan target 10.575.873.370 penjualan 8.309.614.790, yang tidak mencapai target sebesar 2.266.258.580, untuk produk Saus Tiram dengan target 397.567.753 penjualan 312.374.663, yang tidak mencapai target sebesar 85.193.090, untuk produk Terasi dengan target 9.533.522.474 penjualan 7.506.339.086, yang tidak mencapai target sebesar 2.027.183.388, untuk produk Battery Carbo Zinc dengan target 34.090.621.018 penjualan 26.785.487.942, yang tidak mencapai target sebesar 7.305.133.076, untuk produk Kkm Foyu dengan target 5.644.170.013 penjualan 4.434.705.011, yang tidak mencapai target sebesar 1.209.465.002, untuk produk Sirup dengan target 3.630.056.989 penjualan 2.852.187.635, yang tidak mencapai target sebesar 777.869.354, untuk produk Jelly Drink dengan target 267.611.850 penjualan 210.266.454, yang tidak mencapai target sebesar 57.345.396, untuk produk Beras Merah dengan target 256.132.800 penjualan 201.247.200, yang tidak mencapai target sebesar 54.885.600, untuk produk Bihun Yaya dengan target 2.136.761.760 penjualan 1.678.884.240, yang tidak mencapai target sebesar 457.877.520, untuk produk Noodle dengan target 20.539.419.640 penjualan 16.138.115.432, yang tidak mencapai target sebesar 4.401.304.208.

Alasan di setiap jenis produk mengalami penurunan penjualan dari target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan, penurunan tersebut diakibatkan pada tahun 2020-2021 Indonesia terkena wabah covid 19 yang semua orang diwajibkan beraktivitas di rumah, dan untuk perusahaan karyawan tidak bisa melakukan penjualan secara langsung yang mengakibatkan turunnya penjualan.

Pada tahun 2022 penjualan perusahaan mulai stabil dan ada peningkatan untuk penjualan, tetapi masih belum mencapai suatu target perusahaan, di karna New Normal, perusahaan bisa kembali bekerja seperti biasa di karnakan wabah covid 19 mulai hilang sehingga bisa beraktivitas kembali.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Everbright Bandar Lampung, yang menerangkan bahwa kualitas kerja di perusahaan tersebut baik dimana karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan dengan baik sesuai pekerjaan yang dilakukan masing-masing unit kerja dan karyawan dalam bekerja sudah sesuai dengan standar kerja yang ada di perusahaan tersebut.

Karyawan PT. Everbright Bandar Lampung selalu melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin. Sesama karyawan harus menumbuhkan rasa kekeluargaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, begitu juga pimpinan ke karyawan ada rasa kekeluargaan karena sudah tertera dalam budaya organisasi yaitu kita semua adalah keluarga ketika ada rasa keluarga tersebut maka karyawan dapat termotivasi bersemangat kerja. Tentu saja dengan target di PT. Everbright Bandar Lampung tersebut dapat diselesaikan dan tujuan akan dicapai sesuai target itu sendiri. Berikut ini adalah data-data yang dapat menggambarkan keadaan PT. Everbright Bandar Lampung.

**Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan PT. Everbright Bandar Lampung Tahun 2020-2022**

<b>Penilaian Kualitas &amp; Kuantitas Kinerja Karyawan</b>						
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Standar Minimum Nilai</b>	<b>Tahun</b>			<b>Rata-Rata Penilaian</b>	<b>Keterangan</b>
		<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>		
Standar Kerja Karyawan	75	80	78	79	79	Sedang
Perilaku Kerja	75	83	82	81	82	Baik

Prestasi Kerja	75	84	80	82	82	Baik
Total	75	247	240	242	81	Baik

*Sumber Data : PT. Everbright Bandar Lampung*

**Keterangan :**

75 s/d 80 : Sedang

81 s/d : Baik

86 s/d 90 : Sangat Baik

Berdasarkan hasil pencapaian target diatas terlihat bahwa ada standar kerja karyawan yang bisa dilihat pada periode 2020 s.d 2022 bahwasannya kinerja karyawan pada PT.Everbright Bandar lampunng sudah beberapa mencapai target di tahun tersebut. Akan tetapi pada tahun 2021 dalam Standar Kerja Karyawan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 2%. Penilaian kinerja di tahun 2021 dikategorikan Sedang yaitu dengan nilai 75 s/d 80. Hal tersebut disebabkan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik. Penurunan tersebut memberikan dampak bagi PT. Everbright Bandar Lampung hal ini perlu ditingkatkan agar tidak terjadi lagi dan 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 efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data yang ditemukan dilapangan, masalah pokok tersebut didasari kurangnya rasa kekeluargaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, sehingga tidak ada kekompakan sesama karyawan. Evaluasi target padahal karyawan sudah melakukan kinerja yang makmimal untuk pencapaian targetnya, akan

tetapi sering kali masih ada karyawan yang individu atau tidak bisa kompak dalam melakukan kerjasama tim antar divisi atau pun satu divisi, karena adanya perbedaan pendapat antar karyawan dan lain sebagainya. Hal-hal tersebutlah yang menjadi pemicu atau penyebab karyawan bekerja tidak maksimal, yang akhirnya berdampak pada kinerjanya. Berdasarkan hasil temuan dilapangan, maka peneliti menyimpulkan bahwa fenomena-fenomena tersebut di dasari oleh budaya organisasi dan motivasi kerja .

Setiap organisasi pasti mempunyai budaya organisasi tersebut yang dianut dan dijalankan bersama di dalam berinteraksi pada lingkup organisasi. Budaya organisasi adalah suatu system nilai, agama, dan norma pada suatu organisasi yang saling berinteraksi. Menggunakan struktur system formalnya buat kebiasaan-kebiasaan konduite organisasi. Budaya organisasi dapat membedakan karyawan satu dengan lainnya dalam berinteraksi dan bertindak serta cara menyelesaikan masalah yang di hadapi oleh karyawan. Budaya organisasi ini juga akan membentuk semangat kerja dari setiap karyawan di perusahaan termasuk di PT. Everbright. Bandar Lampung. Dalam hal ini budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memicu organisasi kearah 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.

Fenomena budaya organisasi pada PT, Everbright Bandar Lampung dapat dilihat dari kegiatan rutin yang dilakukan sebelum karyawan kembali bertugas ke divisinya masing-masing, contohnya saja breafing pagi yang dilakukan oleh pihak atasan dan bersama rekan kerja yang lainnya, contoh yang kedua pakaian yang mereka gunakan harus sesuai dengan apa yang sudah menjadi aturan berpakaian di hari senin sampai rabu, untuk hari kamis sampai hari sabtu karyawan dibebaskan untuk berpakaian bebas akan tetapi masih

dalam kondisi pakaian yang sopan dan rapih. Dari fenomena ini kita dapat simpulkan bahwa budaya organisasi juga bisa disebut sebagai alat untuk mempersatukan setiap karyawan yang melakukan aktivitas di dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018) budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang di tentukan atau di kembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah baik dari eksternal maupun internal. Jika karyawan tersebut bisa mengatasi masalahnya dengan baik maka dianggap budaya organisasi dalam perusahaan tersebut bisa diajarkan dan ditanamkan dengan karyawan lainnya.

Budaya organisasi sangatlah penting dalam membentuk tingkah laku karyawan dalam perusahaan. Suatu perusahaan akan mengamalkan sebagai perilaku sehari-hari yang dimiliki oleh semua individu atau kelompok yang terlibat dalam pekerjaan, semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Tanpa budaya organisasi karyawan cenderung tidak melaksanakan tugasnya dengan baik karena tidak ada system perilaku karyawan di tempat kerja, karyawan juga harus dapat memperbaiki 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 yang ada di perusahaan PT. Everbright Bandar Lampung, sebaiknya memperhatikan hal-hal seperti faktor resiko mengambil ide atau mengubah ide, dalam perhitungan resiko/dukungan manajemen dalam hal ini adalah bagaimana mengelola manajer dan lebih memperhatikan masalah karyawan. Dalam hal tersebut budaya organisasi juga membutuhkan adanya motivasi kerja, atau memotivasi karyawannya untuk berpartisipasi dalam memecahkan masalah organisasi, dengan cara yang lebih kreatif, cara ini bisa dilakukan oleh manajemen dan seluruh staf dari berbagai bidang divisi. Dengan

adanya budaya organisasi yang baik maka akan terjalin kebersamaan dan komunikasi yang baik, baik dari karyawan hingga manajer. Budaya organisasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja di PT. Everbright Bandar Lampung. Seiring dengan perkembangannya. PT. Everbright Bandar Lampung bertujuan untuk menciptakan budaya organisasi yang lebih baik, dan menerapkan budaya organisasi yang mewujudkan motivasi kerja karyawan. Adapun solution pada PT. Everbright Bandar Lampung.

**Tabel 1.4 Solution pada PT. Everbright Bandar Lampung**

Solution	Keterangan
<b>KUAT</b> “ Karena Kami adalah keluarga”	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Kekompakan</b></li> <li>2. <b>Unggul dan berkualitas</b></li> <li>3. <b>Atas Kerja sama</b></li> <li>4. <b>Tim sesama karyawan</b></li> </ol>

*Sumber Data : PT. Everbright Bandar Lampung*

Berdasarkan tabel 1.4 budaya organisasi di PT. Everbright Bandar Lampung diatas, karyawan yang dapat menerapkan budaya organisasi bagi karyawan dengan baik dan mampu mematuhi budaya organisasi perusahaan dengan baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Wahyudi (2019) motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi kerja akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan tersebut. Motivasi kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan

nya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Masalah motivasi kerja dalam perusahaan harus menjadi perhatian serius dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan modern saat ini harus menganggap karyawan sebagai asset, bukan hanya alat produksi lagi. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif dan diharapkan memotivasi karyawan juga bisa meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Fenomena motivasi kerja yang terjadi di perusahaan terlihat dari faktor eksternal dan internal yang mendukung, membimbing perilaku individu, mengarahkan karyawan untuk mengambil tindakan tertentu atau terlibat dalam aktivitas yang ada di perusahaan. Motivasi kerja bisa muncul dari berbagai sumber antara lain keinginan pribadi, kebutuhan, penghargaan maupun pengaruh social. Salah satu contoh motivasi kerja yang terjadi yaitu setiap karyawan pasti memiliki keinginan pribadi yang berbeda-beda, maka untuk menyatukan keinginan bersama harus ada faktor yang memotivasi yang berbeda pula, seperti dari apa yang karyawan senangi, nilai, pengalaman, dan keadaan tertentu. Dalam hal ini Motivasi kerja karyawan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi public. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu motivasi tersendiri dalam diri karyawan. Para atasan harus memotivasi karyawannya agar memiliki semangat dan etos kerja yang baik. Bentuk motivasi lain yang diberikan perusahaan terhadap karyawan antara lain dengan memberikan reward dan pemberian insentif sehingga tujuan perusahaan dapat tersampaikan dengan baik.

Penelitian ini merupakan replica dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hidayat, 2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu objek penelitian yang dimana dilakukan pada PT. Everbright Bandar Lampung.

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Everbright Bandar Lampung”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bedasarkan Latar belakang masalah di atas maka dapat disimpulkan rumusan masalah dan penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright Bandar Lampung ?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Everbright Bandar Lampung.

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek ini Karyawan PT. Everbright Bandar Lampung yang berjumlah 62 orang.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Everbright Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah JL Raya soekarno-Hatta KM. 07 No. 3 Ketapang Panjang Bandar Lampung-Indonesia.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah bulan Oktober 2023 sampai Februari 2024

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

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Everbright Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis ini, diharapkan dapat menambah manfaat bagi pihak lain :

### **1.5.1 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi sama pertimbangan akan hal-hal yang membuat meningkatnya kinerja karyawan yang selanjutnya akan mendorong peningkatan penjualan perusahaan.

### **1.5.2 Bagi Institusi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

### **1.5.3 Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia dan untuk belajar mengenai cara-cara penerapan teori serta mengimplementasikan ilmu yang didapatkan dari bangku kuliah

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan penjelasan isi dari setiap bab yang disajikan secara singkat dan jelas dari keseluruhan bagian usulan penelitian. Adapun penyusunan dari penulisan penelitian ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan yaitu landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

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

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

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian dan saran-saran yang dapat digunakan untuk menentukan tindakan-tindakan yang tepat kedepannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**