

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu juga yang terjadi pada dunia industri maupun dunia usaha sehingga terdorong untuk berupaya menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitasnya, efisiensi, efektivitas dan kinerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya, sehingga akan terus bersaing di tengah melemahnya perekonomian saat ini dan peranan pengelolaan yang paling penting adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusianya (SDM). Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai.²

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menjalankan kegiatan bisnis baik berupa barang maupun jasa, yang dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Adanya era globalisasi dan teknologi yang semakin maju, perusahaan lebih dituntut dapat menghadapi persaingan-persaingan pasar baik pasar dalam negeri maupun pasar luar

² Muhamad Ekhsan, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan*, Jurnal Vol 13:Cikarang, hal 2.

negeri. Dan setiap perusahaan berusaha untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya agar dapat unggul dalam persaingan global. Persaingan tersebut muncul adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat, yang akan berdampak pada kualitas kinerja karyawan.

Menangani karyawan yang kualitasnya di bawah *standart* adalah pendekatan yang paling efektif untuk menyelesaikan masalah yang lebih besar sehingga dapat diselesaikan dengan berbagai cara. Salah satu cara untuk meminimalisir penurunan kualitas kinerja karyawan, perusahaan dapat mengadakan program pengembangan terhadap sumber daya manusia. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Masalah utama yang mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan. Menurut Payaman Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Karyawan sebagai pekerja harus menempuh hasil pencapaiannya dengan maksimal. Karena faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dengan adanya karyawan yang mampu atau mempunyai kecakapan serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga mendapat hasil yang memuaskan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Salah satu cara yang ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, pentingnya budaya kerja dan motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk mendukung perilaku manusia supaya lebih bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal di masa mendatang.³

Budaya kerja yang kuat diyakini dapat menjadi andalan peningkatan kinerja karyawan, dalam hal ini pengembangan budaya kerja menjadi fokus internal yang sangat penting, karena budaya kerja merupakan esensi filosofi untuk mencapai sukses, yaitu dengan adanya penciptaan nilai-nilai yang memberikan pengarahannya umum dan petunjuk perilaku bagi semua komponen organisasi dari atasan hingga level paling bawah dalam organisasi.⁴

Menghadapi perubahan yang makin pesat dan beraneka ragam, perusahaan dituntut agar dapat mengembangkan kemampuan manajemen guna mengantisipasi kejadian-kejadian serta perubahan-perubahan yang mungkin terjadi dalam kurun waktu yang singkat maupun waktu yang panjang, serta strategi dan metode yang perlu dirancang untuk menghadapi atau mengatasi jika hal-hal tersebut menjadi bentuk masalah.⁵

³ Muhamad Ekhsan, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan*, Jurnal Vol 13:Cikarang, hal 2.

⁴ Ferdy Kurniawan, Erlina dan Nova Mardiana, *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal: Lampung, hal 242-243

⁵ *Ibid*

Salah satu contoh penerapan budaya kerja di suatu perusahaan yaitu kerja sama tim dan kolaborasi antar karyawan. Tim dianggap sebagai elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan karyawan didorong untuk berbagi pengetahuan dan mendukung satu sama lain. Contoh lain seperti karyawan diberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi mereka. Ini bisa berupa bonus, penghargaan karyawan bulanan, atau pengakuan formal lainnya.

Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu atau dorongan psikologi yang mengarahkan seseorang menuju satu tujuan. Perusahaan dituntut untuk menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga dapat menjaga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan.⁶

Motivasi kerja mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, bisa juga merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Motivasi kerja sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu

⁶ Ferdy Kurniawan, Erlina dan Nova Mardiana, *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal: Lampung, hal 243

keinginan yang belum terpenuhi, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya merujuk pada peningkatan kinerja di perusahaan.⁷

Contoh penerapan motivasi kerja dalam perusahaan yaitu dengan memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang mencapai hasil yang luar biasa. Ini bisa berupa penghargaan karyawan bulanan, penghargaan karyawan tahunan, atau penghargaan berbasis kinerja. Contoh lainnya seperti menawarkan insentif finansial seperti bonus kinerja, tunjangan, atau program bagi hasil kepada karyawan yang mencapai target atau kinerja yang tinggi.

Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut.⁸

Dari tahun ketahun Mayangkara Group tidak hanya menjaga sumber daya manusianya saja, tetapi juga terus meningkatkan manajemennya untuk

⁷ Ferdy Kurniawan, Erlina dan Nova Mardiana, *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal: Lampung, hal. 243

⁸ *Ibid*

hasil kinerja yang sempurna sesuai visi dan misi. Dalam beberapa tahun terakhir Mayangkara Group meningkatkan manajemen sumber daya manusianya seperti budaya kerja dengan mewajibkan seluruh karyawannya untuk mengaji dan sholat malam setiap harinya. Selain itu, ada pula tausiyah (qiyamul lail) yang dilakukan setiap tengah malam dan para karyawan wajib memberikan respon atas tausiyah tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis selama melaksanakan kegiatan PPL di perusahaan Mayangkara Group pada bulan Juli-September 2023, terdapat perilaku yang mengindikasikan pelanggaran yang dilakukan oleh beberapa karyawan yaitu ada karyawan yang tidak mengikuti jamaah sholat dzuhur di mushola. Selain itu ada sebagian karyawan yang memanfaatkan jam istirahat melebihi waktu sehingga tidak hadir kembali dengan tepat waktu ke tempat kerja. Karyawan yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat diketahui karena karyawan masih belum selesai dengan urusannya di luar kantor atau lupa waktu untuk kembali ke kantor.

Selain itu Mayangkara Group juga memotivasi karyawan dengan memberikan kompensasi berupa bonus umroh, kompensasi ini ditujukan kepada seluruh karyawan yang berhak dan tidak pandang bulu, dengan syarat memaksimalkan nilai kinerja dan meminimalisir pelanggaran. Karena dengan berkurangnya kedisiplinan karyawan dikhawatirkan akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi juga oleh beberapa penelitian sebelumnya tentang budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto S. dkk hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurniawan F. dkk berdasarkan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁹

Berdasarkan pembahasan diatas melihat aktivitas karyawan Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar, maka dibutuhkan pengetahuan mengenai sumber daya manusia, khususnya budaya kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan yang sangat penting bagi perusahaan oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar)”.

⁹ Ferdy Kurniawan, Erlina dan Nova Mardiana, *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal: Lampung, hal. 244

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar?
3. Apakah Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh signifikan Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar
2. Untuk menguji pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar
3. Untuk menguji pengaruh signifikan Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kegunaan secara aspek teoritis dan aspek praktis.

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memberikan wawasan kepehaman kepada penulis ataupun pembaca mengenai budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Aspek Praktis

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan ide-ide penelitian baru, dan dapat menjadi acuan atau tambahan referensi untuk peneliti selanjutnya, terkait khususnya Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan evaluasi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Sekaligus sebagai salah satu sarana untuk menetapkan strategi baru bagi perusahaan Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar

c. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan juga pengalaman yang baru bagi peneliti mengenai Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

d. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan menambah hasil karya tulis ilmiah di lembaga pendidikan Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung. Serta dapat menambah wawasan terkait Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan suatu batasan yang memudahkan untuk dilaksanakannya suatu penelitian agar lebih efektif dan efisien untuk memisahkan aspek tertentu sebuah objek. Ruang lingkup dan batasan masalah yang diberikan dalam penelitian bertujuan untuk menghindari adanya pembahasan yang meluas dari tema studi ini. Adapun variabel-variabel yang dikaji dan diteliti dalam penelitian ini berfokus pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

2. Keterbatasan Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu adanya pembatasan penelitian. Adapun keterbatasan penelitian dalam penelitian ini antara lain:

- a. Pada penelitian ini hanya meneliti tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan
- b. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket.
- c. Peneliti hanya akan mengambil 42 sampel dari karyawan Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar

F. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, guna menghindari kesalahpahaman saat pengumpulan data. Definisi operasional ini bertujuan untuk memberikan gambaran secara singkat dan jelas dalam memahami isi penelitian. Secara operasional penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Mayangkara Group Blitar. Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yaitu variabel X_1 (Budaya Kerja), variabel X_2 (Motivasi Kerja), dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

G. Definisi Konseptual

1. Budaya Kerja

Budaya kerja dapat diartikan sebagai suatu pola asumsi dasar, diciptakan, diketahui atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal sehingga dianggap perlu untuk diajarkan kepada para

karyawan baru sebagai cara yang benar dalam memandang, berpikir, menanggapi mengenai masalah yang dihadapi. Budaya kerja mengacu kepada pandangan hidup dalam suatu perusahaan yang menjelaskan bagaimana mekanisme yang bisa mengintegrasikan karyawan berdasarkan pengalaman, sejarah, keyakinan serta norma-norma sesama yang menjadi ciri khas suatu perusahaan.¹⁰

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya kerja akan terpenuhi apabila karyawan berperan sebagai pemangku kepentingan dalam perusahaan untuk menciptakan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja dengan sempurna.

Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan dapat melakukan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Apabila budaya kerja tersebut berjalan dengan baik maka akan mendorong timbulnya kinerja karyawan yang baik.¹¹

¹⁰ Efrinawati, Yusup, Suarni Norawati, Supardi, *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau*, *Jurnal: Bangkinang, Kampar*, hal 4

¹¹ Lidwina Mulinbota Moron, Henrikus Herdi, Yoseph Darius Purnama Rangga, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala*, *Jurnal Kompetitif: Nusa Tenggara Timur*, hal 3

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi diartikan sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan di samping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.¹²

¹² Tifani Nur Adinda, Muhammad Aziz Firdaus Syahrudin Agung, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal: Bogor, hal 4

H. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, penulisan penelitian ini terbagi atas 6 (enam) bab yang didalamnya terdapat beberapa sub bab yang akan menjelaskan hasil penelitian secara terperinci dan sistematis juga saling berkesinambungan agar mudah dibaca dan dipahami. Adapun penulisan penelitian ini adalah:

BAB I Pendahuluan

Bab ini meliputi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, definisi operasional dan definisi konseptual, serta sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang teori budaya kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, beberapa kajian penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling, dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, teknik analisis data, dan alat uji statistik.

BAB IV Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dengan menguji data dan mengolah data tersebut dengan variabel yang telah ditentukan.

BAB V Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0 dan dilanjut dengan pembahasan sesuai variabel.

BAB VI Penutup

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan penelitian yang telah dilakukan.