

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Saat ini dunia usaha telah memasuki era globalisasi, dimana persaingan perusahaan semakin ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang menjadi target perusahaan tersebut. Sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang ada di dalam perusahaan agar dapat berkembang dan semakin baik, selain itu adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam perusahaan, pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi pada saat ini merupakan salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan.

PT Gunung Mas Giok Lie adalah salah satu perusahaan produk makanan di Indonesia yang memproduksi bihun cap harimau. Sejak tahun 2013, PT. Gunung Mas Giok Lie telah menghadirkan produk bihun yang berkualitas tinggi istimewa dengan cita rasa khas kota Medan yang diolah menggunakan bahan dasar alami tanpa menggunakan bahan pengawet dan pewarna. Kualitas istimewa bihun PT. Gunung Mas Giok Lie menjadi ciri khas dan identitas kebanggaan yang kami pertahankan sejak tahun 2013. Konsistensi kualitas dan pengalaman panjang telah menjadi faktor utama yang membedakan produk bihun cap harimau dengan produk serupa. PT Gunung Mas Giok Lie Perusahaan Indonesia dengan nomor registrasi 42/513

diterbitkan pada tahun 2013 beralamatkan di jalan industri kebun sayur dusun II, Deli serdang Medan Sumatera Utara.

Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja [1]. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Agar mencapai kesuksesan didalam suatu persaingan bisnis maka karyawan harus memberikan kontribusi kinerjanya yang maksimal, ini menjadi tantangan besar bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan mau bekerja keras dengan maksimal serta memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi. Selain itu Karyawan merupakan aset utama organisai yang sangat penting bagi perusahaan dan mempunyai peran strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi. Kinerja yang dilakukan karyawan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Untuk mencapai tujuan kinerja memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh anggota sebagai penunjuk identitas organisasi[2]. Dalam organisasi, setiap anggota mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga diperlukan penyatuan persepsi seluruh anggota atas budaya organisasi. Dengan adanya kesatuan budaya tersebut, maka anggota akan membuat pertimbangan antara budaya sendiri yang disesuaikan dengan budaya organisasi yang terbentuk. Namun dalam pelaksanaannya di lapangan, banyak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi sehingga bisa menggagalkan visi dan misi perusahaan. Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di PT Gunung Mas Giok Lie, kesadaran untuk meningkatkan budaya organisasi masih

rendah hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala karyawan yang sering datang terlambat, ditemukan kinerja karyawan yang menurun, pelanggaran-pelanggaran dalam perusahaan masih sering terjadi, yang terjadi tidak mencerminkan budaya organisasi yang baik. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh kesadaran untuk meningkatkan budaya organisasi masih rendah hal ini dapat dinyatakan dengan adanya gejala karyawan yang sering datang terlambat.

Selain budaya organisasi, hal penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir itu sendiri merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum[3]. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibatkan penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di PT Gunung Mas Giok Lie, masih adanya karyawan yang sudah bekerja 5 tahun belum mendapatkan promosi jabatan baru, dan selama 5 tahun bekerja, pekerja tersebut tidak ada sama sekali kesadaran untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi yang dapat mempengaruhi jenjang karirnya dan perusahaan pernah menginformasikan kalau promosi dilakukan dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan yang dimiliki dan juga pengalaman bekerja, ini membuat karir karyawan masih belum sepenuhnya berkembang. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[4]. Sedangkan pada penelitian lainya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[5].

Faktor lain yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawan maka memerlukan motivasi. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu[6]. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan *respons* dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di PT Gunung Mas Giok Lie, ditemukan minimnya atau jarang sekali perusahaan memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan teladan. Selain itu setiap tahunnya THR dan bonus dikeluarkan tidak begitu besar sehingga karyawan merasa THR dan bonus yang didapatkan tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka lakukan dalam bekerja. Maka fenomena ini membuat karyawan malas bekerja dan tidak bersemangat yang akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi bahkan terkadang karyawan menunda pekerjaan pada waktu tertentu, dan sering ditemukan karyawan meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[7]. Sedangkan pada penelitian lainya motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[8].

Berdasarkan uraian tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Mas Giok Lie Deli Serdang-Sumatera Utara”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Giok Lie?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Giok Lie?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Giok Lie?
4. Apakah budaya organisasi, pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Giok Lie?

## 1.3. Ruang Lingkup

Adapun Ruang Lingkup pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Terikat : Kinerja karyawan (Y)
2. Variabel Bebas : Budaya organisasi (X1)  
Pengembangan karir (X2),  
Motivasi (X3)
3. Objek Penelitian : PT Gunung Mas Giok Lie
4. Periode Penelitian : Januari 2022- Juli 2022

## 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Giok Lie.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Giok Lie.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Giok Lie.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengembangan

karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Giok Lie.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, pengembangan karir, motivasi dan kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Dapat memberi masukan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi, pengembangan karir, motivasi dan kinerja karyawan kepada pimpinan PT Gunung Mas Giok Lie.

### **1.6. Orginalitas Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi Pejabat Pengelola Informasi Dan Dokumentasi (PPID) Perpustakaan Nasional RI”[9]. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Pada penelitian ini ditambahkan variabel independen pengembangan karir. Adapun alasan dilakukan penambahan variabel pengembangan karir yaitu Setelah pengembangan karir diberikan pada setiap masing-masing para pekerja, karyawan harus mampu memotivasi diri mereka menjadi lebih baik lagi. Untuk memastikan tujuan tercapai dan aturan disiplin dijalankan sebagaimana mestinya, maka perlu dipikirkan suatu harapan, misalnya memberikan motivasi. Sehingga para pekerja memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik dengan selalu berpikir positif serta memiliki semangat kerja.
2. Pada penelitian ini berlokasi di PT Gunung Mas Giok Lie sedangkan penelitian terdahulu berlokasi di Perpustakaan Nasional RI.
3. Periode penelitian ini Januari 2022-Juli 2022 sedangkan penelitian terdahulu 2019-2020.