

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi, keterbukaan dan tuntutan hak asasi manusia saat ini tidak ada bangsa yang kebal terhadap arus perubahan. Indonesia sebagai negara berkembang, secara dinamis mengejar perkembangan di segala sektor dengan tujuan akhir pembangunan nasional adalah terwujudnya masyarakat yang sejahtera dan adil (Sidauruk & Gunawan, 2020).

Setiap bisnis yang ingin terus berkembang harus menyadari elemen-elemen sumber dayanya, terutama yang terkait dengan sumber daya manusianya. Agar karyawan dapat beroperasi secara produktif dan berkinerja tinggi, sumber daya manusia harus digunakan dengan tepat (S. Simbolon, 2021).

Organisasi akan menderita jika kinerja staf tidak ditangani dengan baik. Sasaran perusahaan tidak akan tercapai, atau jika tercapai, kinerja staf yang buruk akan berarti bahwa Temuannya tidak ideal. Kinerja karyawan yang tinggi menentukan keberTemuanan organisasi dalam banyak bisnis (Renata et al., 2021).

Berdasarkan data observasi awal, sebagian karyawan PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan mungkin mengalami kendala terkait kepuasan kerja. Sebagian besar individu merasa pekerjaan yang di lakukan mereka sesuai dengan minat serta kemampuan yang mereka miliki, tetapi ada juga yang tidak setuju.

Menumbuhkan budaya kerja yang lebih inklusif dan memotivasi, organisasi harus meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, membangun lingkungan kerja yang kolaboratif, dan memberikan penghargaan yang sesuai. Lebih jauh, organisasi harus menjamin bahwa sistem motivasi kerja yang telah diterapkannya dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan mereka, termasuk penyediaan pelatihan yang eksplisit dan kemajuan karier. Diharapkan bahwa ini akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Demikian peneliti tertarik dan merasa perlu guna melakukan studi ini **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya kerja berpengaruh atas kepuasan kerja di PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh atas kepuasan kerja di PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh atas kinerja karyawan di PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh atas kinerja karyawan di PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh atas kinerja karyawan di PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan?
6. Apakah budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atas kinerja karyawan di PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan?
7. Apakah budaya kerja berpengaruh atas kinerja karyawan melewati kepuasan kerja di PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh atas kinerja karyawan melewati kepuasan kerja di PT. Ultra Adilestari Stella Perkasa Medan?

1.3 Tinjauan Pustaka

Sikap dan perilaku tempat kerja menjadi manifestasi budaya kerja yang berasal dari cara berpikir idealis yang membentuk kebiasaan, sifat karakter, dan motivasi dalam suatu kelompok. Budaya kerja penting karena dapat mengefek cara sumber daya manusia berperilaku dan berpikir serta memberikan strategi guna memaksimalkan produksi dalam menghadapi kesulitan (Sudiyo & Benedikta, 2023).

Hasibuan (2019) mengatakan bahwa motivasi ialah hal yang mendorong individu guna bekerja sama dan mencapai kepuasan. Motivasi memberikan kebahagiaan dan semangat yang

dibutuhkan untuk memperjuangkan tujuan bersama. Orang termotivasi guna bekerja sama dan mengerahkan upaya terbaik mereka ketika mereka memiliki motivasi yang tinggi. Mereka menjadi lebih terlibat dan termotivasi dalam bekerja sebagai Temuannya, yang meningkatkan tingkat kesenangan mereka.

Mathis dalam Sutoro (2019) memaparkan kinerja yang diartikan sebagai apa yang diselenggarakan atau tidak diadakan oleh pekerja. Ungkapan ini berarti perbuatan dan tidak dilakukannya tindakan bagi karyawan yang memengaruhi sasaran organisasi, hasil kerja, tinjauan kinerja dan unsur-unsur lainnya. Jadi, pentingnya menjamin pekerja menjalankan hal yang benar. Moron et.al, (2023) mengidentifikasi agar kinerja karyawan dapat terus tinggi, organisasi setidaknya harus selalu memantau lingkungan tempat karyawan melakukan pekerjaannya, termasuk pimpinan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kapasitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal melainkan respons emosional atau afektif atas aspek-aspek tertentu dari pekerjaan individu. Satu aspek pekerjaan mungkin relatif memuaskan bagi individu, sementara satu atau lebih aspek lainnya mungkin tidak memuaskan. Kepuasan kerja ialah perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaannya. Konsekuensi dari perspektif mereka terhadap pekerjaan (Sucahyowati & Suryani, 2022).

1.4 Kerangka Konseptual

1.4.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

1.4.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

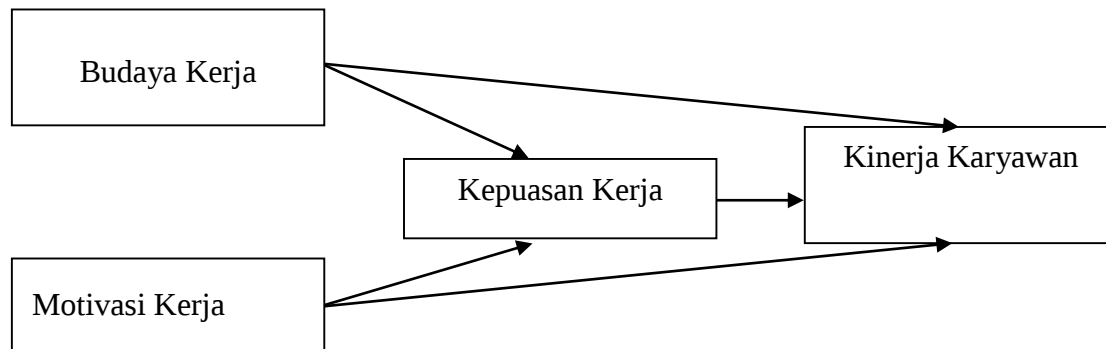
1.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1.4.6 Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

1.4.7 Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

1.4.8 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berikut kerangka Konseptual :



1.5 Hipotesis Penelitian

Merujuk studi-studi sebelumnya gambaran konseptual dan hubungan antar Konstruk.

Maka hipotesis studi ini ialah:

H-1 : Budaya kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

H-2 : Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z)

H-3 : Budaya kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H-4 : Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H-5 : Kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H-6 : Budaya kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

H-7 : Budaya kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

H-8: Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)