

BAB 1

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Masing-masing perusahaan atau organisasi pasti memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) di setiap urusan perusahaannya dalam menggapai tujuan yang ingin dicapai dari perusahaan tersebut. Dengan kata lain SDM mempunyai peranan penting dalam produktivitas di setiap perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri mempunyai peran yang amat besar untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Sebab, SDM yang dalam hal ini merupakan pegawai atau karyawan bisa membantu meningkatkan keunggulan perusahaan dalam persaingan pasar. Karenanya SDM diletakkan pada posisi paling vital di perusahaan. Hal ini didasari oleh dua aspek, pertama meliputi pengaruh SDM terhadap efisiensi serta efektivitas perusahaan dalam melaksanakan produksi barang dan jasa, menentukan mutu produk, pemasaran produk, pengelolaan keuangan perusahaan, dan menciptakan tujuan kemana perusahaan akan dibawa sekaligus strategi untuk meraihnya. Kedua, SDM termasuk pengeluaran utama perusahaan untuk berbisnis. Manajemen SDM berkaitan tentang sistem perencanaan resmi pada sebuah perusahaan guna menetapkan efektivitas serta efisiensi dalam merealisasikan tujuan perusahaan. SDM perlu dimaknai dengan suatu hal yang dihasilkan oleh SDM, bukannya suatu hal yang SDM lakukan.

Untuk meningkatkan mutu SDM, tidak dapat dilakukan hanya dari internal diri para karyawannya saja. Namun perusahaan memiliki peran yang juga besar untuk dapat meningkatkan mutu SDM di perusahaannya. Dewasa ini, sudah mulai banyak perusahaan dengan sukarela memberi perlakuan yang lebih baik untuk karyawannya. Sebab, investasi pada perbaikan mutu SDM juga merupakan aspek penting yang dapat memberi pengaruh signifikan untuk pertumbuhan perusahaan bersangkutan. Pada hakikatnya, SDM ini termasuk hal yang perlu memperoleh perhatian khusus dan serius dari perusahaan. SDM perusahaan bisa menciptakan berbagai peluang keberhasilan dan keuntungan bisnis yang tak diduga-duga. Sehingga, manajemen SDM merupakan wadah bagi perusahaan untuk mengelola dan meningkatkan mutu para karyawannya sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai apa yang mereka cita-citakan.

Beberapa variabel memiliki hubungan atau relasi dengan pengembangan kinerja dalam perusahaan yaitu budaya organisasi perusahaan, motivasi (semangat) kerja perusahaan, dan pengembangan karir pada perusahaan tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja

sumber daya manusia di perusahaannya. Variabel yang berkaitan tentang peningkatan kerja ini sangat berkaitan erat dengan pemikiran karyawan dalam nilai-nilai dan lingkungannya. Lalu persepsi yang didapatkan oleh karyawan tersebut dapat membentuk pengertian serta persepsi yang bisa memberi pengaruh terhadap perilaku dan sikap setiap pegawai ketika melakukan pekerjaannya.

SDM berupa pegawai yang bekerja di perusahaan memiliki kinerja yang dipengaruhi berbagai aspek seperti budaya organisasi dan juga bentuk atau model kepemimpinan yang dilakukan oleh orang tersebut. Hal inilah yang sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di setiap perusahaan budaya memiliki pengaruh yang besar untuk sebuah organisasi, karena budaya sangat berpengaruh terhadap hal yang dipromosikan dan keputusan yang dibuat oleh perusahaan.

Kinerja pegawai sangatlah dipengaruhi oleh pengembangan karir, karena pengembangan karir termasuk pendekatan resmi yang ada di dalam organisasi dan dapat menjamin bagi setiap individu di dalam sebuah organisasi agar memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai saat diperlukan. Sebab hal inilah yang sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mengembangkan karir dengan baik agar produktivitas karyawan dapat meningkat, agar setiap karyawan mampu melakukan hal yang terbaik dan tidak mengalami frustrasi kerja yang dapat menurunkan produktivitas perusahaan tersebut.

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi yang memiliki budaya kokoh di dalamnya, dapat memengaruhi sikap serta efektif atau tidaknya kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi sebab kinerja pegawai berjalan selaras dengan budaya yang dipegang dan berlaku di organisasinya. Tidak hanya itu, pemberlakuan budaya pada sebuah perusahaan secara otomatis dapat membangun kepribadian pegawainya untuk melaksanakan beban tugas masing-masing serta meraih tujuan bersama. Budaya organisasi ini dibangun secara mandiri oleh masing-masing kelompok organisasi agar berjalan demi menghadapi segala tantangan di waktu ke depannya.

Budaya perusahaan mempunyai beberapa karakteristik yang menurut Luthans (1998) dibedakan menjadi enam karakteristik yang penting. Pertama yaitu *observed behavioral regularities*, maksudnya jika dalam perusahaan para anggotanya menjalin interaksi antara satu dengan yang lainnya, maka bahasa serta adat yang mereka terapkan cenderung serupa antar satu sama lain yang berkaitan

mengenai rasa saling menghormati serta sikapnya.

Kedua yaitu norma, merupakan standar sikap dan tingkah laku yang ditetapkan oleh perusahaan, meliputi pedoman mengenai kuantitas pekerjaan yang wajib dilakukan serta pedoman yang mengatur perilaku apa yang diijinkan dan tidak diijinkan dalam perusahaan.

Ketiga yaitu nilai dominan, terdapat beberapa nilai pokok yang diharapkan serta dianjurkan oleh perusahaan agar para anggota berkontribusi dengan maksimal. Contohnya tingkat presensi yang tinggi, menjadi efektif dan efisien, serta memberikan mutu produk yang berkualitas.

Keempat filosofi, merupakan suatu aturan yang dianut oleh perusahaan mengenai cara perusahaan bertindak atas apa yang telah dilanggar oleh para karyawannya.

Kelima ialah peraturan, merupakan beberapa pedoman mutlak yang berkaitan tentang perkembangan ataupun bagaimana para pegawai dapat menjalin hubungan baik di perusahaan. Pegawai baru wajib memahami ikatan atau peraturan yang sudah dibuat sebelumnya, agar mereka bisa diterima sepenuhnya oleh pegawai yang lain.

Keenam yaitu iklim dalam perusahaan, merupakan sebuah perasaan yang terbawa dari suasana perusahaan, bagaimana karyawan-karyawannya menjalin interaksi, juga bagaimana karyawan memperlakukan dirinya berhadapan dengan konsumen maupun pihak eksternal perusahaan.

1.1.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Masing-masing perusahaan pastilah menjadikan motivasi kerja sebagai hal penting, apalagi jika melihat manfaatnya untuk para pegawai serta perusahaan itu sendiri. Motivasi dapat memacu pegawai agar semakin produktif serta meningkatkan prestasi. Tak berbeda dengan motivasi pada perusahaan untuk meningkatkan produksi serta meminimalisir pengeluaran lewat peningkatan perilaku pegawai.

Motivasi tercipta dari perilaku karyawan ketika berhadapan dengan keadaan di kantor. Makna dari motivasi ialah keadaan atau dorongan dalam diri yang memacu seseorang secara bertujuan guna memperoleh tujuan perusahaan. Mental karyawan yang berperilaku positif atas situasi kerja, akan memengaruhi motivasi kerja menjadi lebih tinggi sehingga bisa membentuk kinerja yang

maksimal.

Motivasi mengacu kepada kekuatan dari dalam maupun luar diri individu yang dapat mendorong antusiasme guna melaksanakan beragam susunan kegiatan yang ada. Motivasi pegawai memberi pengaruh terhadap kinerja, karenanya manager perusahaan juga memiliki kewajiban untuk membakar semangat bawahannya melalui pemberian motivasi agar tujuan perusahaan tercapai dengan lebih mudah. Motivasi membahas cara dalam memacu gelora kerja bawahannya, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja keras dengan mengerahkan seluruh tenaga serta kemampuannya dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan.

Singkatnya, motivasi ialah hal-hal yang dapat mendorong atau memacu seseorang sehingga ia dapat melakukan beragam upaya guna mencukupi kehendak serta keperluan hidupnya. Dengan banyaknya kemauan serta keperluan tersebut, tidak akan mudah diperoleh apabila tidak dibarengi upaya semaksimal mungkin. Pada proses pemenuhan kebutuhan hidupnya, seorang manusia cenderung bertindak selaras terhadap dorongan atau motivasi dalam dirinya ataupun lingkungannya serta apa yang mendasari tingkah lakunya.

1.1.3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dubrin (Yudhistira (2018)), pengembangan karir ialah kegiatan yang memudahkan para karyawan membuat perencanaan atas karirnya di perusahaan di waktu mendatang, sehingga karyawan tersebut sekaligus perusahaan terkait bisa melakukan pengembangan dirinya dengan maksimal. Penelitian sebelumnya milik Nabilah, dkk (2018) juga menyajikan bukti mengenai pengembangan karir yang signifikan memengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan pendapat dari Mondy (2010: 228), beliau memaparkan definisi pengembangan karir dengan pendekatan resmi yang dipakai perusahaan guna memastikan ketersediaan SDM ketika diperlukan perusahaan, yang memiliki kualifikasi serta pengalaman kerja yang sesuai. Pengembangan karir ini termasuk susunan berbagai aktivitas yang dilakukan sepanjang hidup, yang juga merupakan proses penerapan berkarir yang telah direncanakan sebelumnya. Kemudian Rivai (2004: 290) juga memaknai pengembangan karir dengan proses memperbaiki kinerja seseorang yang dilakukan guna memperoleh karir yang diharapkan.

B. Rumusan Masalah

Rumusan pada penelitian ini di antaranya meliputi:

1. Bagaimanakah pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan?
2. Bagaimanakah pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan?
3. Bagaimanakah pengaruh parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan?
4. Bagaimana pengaruh simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Deli Metropolitan

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini dapat dituliskan sebagai:

1. Memberikan pengetahuan serta menelaah pengaruh parsial budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Deli Metropolitan
2. Memahami serta menelaah pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Deli Metropolitan
3. Memahami serta menelaah pengaruh parsial pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. Deli Metropolitan
4. Memahami serta menelaah pengaruh simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai PT. Deli Metropolitan

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk peneliti

Manfaat dilaksanakannya penelitian ini ialah karena dapat meningkatkan pengetahuan dan juga informasi baru bagi peneliti mengenai apa itu pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, dan juga pengembangan karir terhadap kinerja atau performa para karyawan di suatu perusahaan.

2. Untuk Perusahaan

Harapan diadakannya penelitian ini ialah agar memberi manfaat kepada manajer sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan suatu hal, sehingga dapat lebih memperbaiki kinerja karyawan bagi perusahaan.

3. Untuk Mahasiswa

Dapat meningkatkan pengetahuan dalam manajemen SDM serta bisa dijadikan bahan rujukan untuk para mahasiswa yang hendak menganalisis topik serupa suatu saat nanti