

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi. Dengan kondisi seperti ini ternyata telah menciptakan persaingan yang memerlukan perhatian serius dari setiap organisasi yang dituntut untuk mempunyai kemampuan yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar dapat beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis. Maka faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena berapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Saksono, 2012).

Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia tersebut pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan karyawan. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya perusahaan, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada karyawan, memberikan pengawasan, memberikan aturan- aturan dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja yang dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg (2008) terdiri atas dua faktor yaitu, *motifation factor dan hygieni factor*. *Motivation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygieni factor* merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat pekerja.

Tohardi dikutip didalam buku Edy Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan prestasi.

Menurut Susanto dikutip dalam buku Ismail Nawawi (2013) budaya adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Motivasi Menurut Edy Sutrisno (2009) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

PT. Rimbang Jaya adalah perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi. Didalam menjalankan usahanya perusahaan ini sudah menggunakan berbagai alat pendukung dalam melaksanakan berbagai macam proyek. PT. Rimbang Jaya memiliki pasar untuk proyek pembangunan berbagai macam konstruksi di berbagai daerah di Sumatera Selatan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dibutuhkan produktivitas yang baik oleh kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

PT. Rimbang Jaya ini memiliki proyek-proyek di daerah-daerah seperti di daerah Lahat dengan proyek pembuatan tanggul sungai lematang, lalu di daerah Pampangan, Selapan, Mesuji Makmur dengan proyek pembuatan jalan, kemudian di daerah SP Padang dan Sungai Menang dengan proyek pembuatan jembatan. Jauhnya dari jangkauan pengawas membuat para pekerja semata-mata memperoleh kesempatan untuk bersantai dari kesibukan pekerjaannya dilapangan dan kurang peduli terhadap pekerjaan sesama karyawan, akan tetapi PT.Rimbang Jaya sangat baik dalam membentuk tim yang solid untuk setiap pekerjaan di lapangan. Pada sisi positifnya para pegawai tetap bertanggung jawab dalam menyelesaikan segala bentuk pekerjaan dan tidak pernah meninggalkan kewajibannya untuk bertanggung jawab terhadap perusahaan. Pegawai selalu masuk kerja setiap hari dengan tepat waktu dan tidak pernah meninggalkan lokasi kerja sebelum berakhirnya jam kerja.Selain itu dengan gaji yang sering mengalami keterlambatan setiap bulannya akan tetapi perusahaan akan memberikan penghargaan untuk karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bekerja sesuai dengan target yang diberikan dalam bekerja. Karena sebagian karyawan berasumsi jika bekerja dengan biasa-biasa saja atau hanya untuk mendapatkan kewajibannya berupa gaji, kenapa karyawan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, sedangkan perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut. Maka sesuai dengan kejadian yang ada dilapangan membuat produktivitas kerja PT. Rimbang Jaya menurun dengan adanya budaya kerja yang kurang baik

dilokasi proyek dari para karyawan dan motivasi kerja yang rendah akibat keterlambatan pembayaran gaji. Berdampak pada produktivitas kerja yang rendah bagi perusahaan, hal ini akan berdampak kurang baik bagi keberlangsungan perusahaan jika perusahaan tidak mampu menanganinya dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan data-data yang terjadi dilapangan membuat peneliti tertarik untuk meneliti **“Analisis Hubungan Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Rimbang Jaya Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian yang telah dilakukan pada latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Rimbang Jaya Palembang ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja yang meliputi :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan budaya kerja terhadap produktivitas kerja ?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja ?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja ?

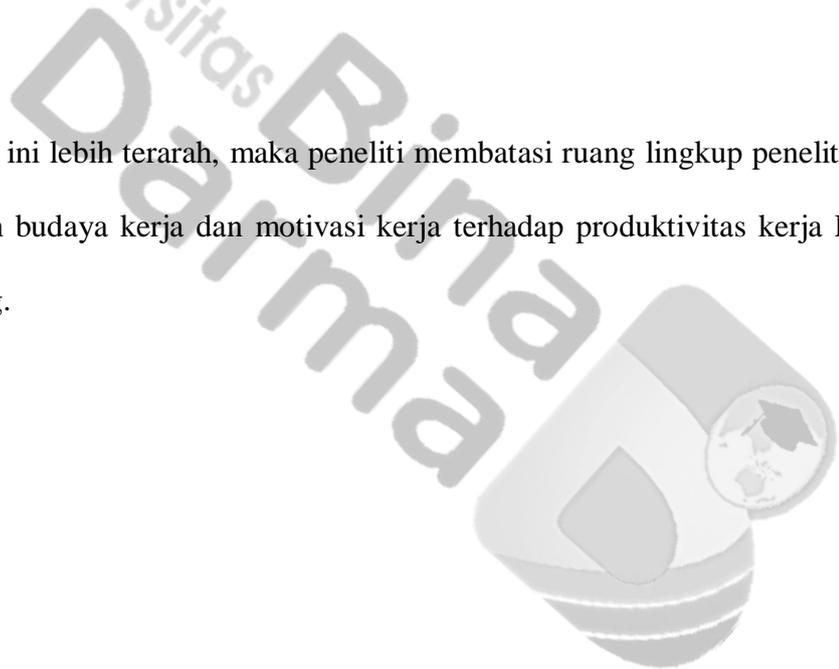
1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Pihak PT. Rimbang Jaya Palembang, dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan tentang pentingnya budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Bagi Peneliti, dapat meningkatkan pengetahuan tentang keterlibatan kerja khususnya mengenai pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Bagi Akademis, dapat digunakan sebagai referensi bagi para mahasiswa yang ingin melakukan penelitian, sebagai salah satu sumber informasi dan referensi.

1.4 Ruang Lingkup

Supaya penelitian ini lebih terarah, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya pada hubungan budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Rimbang Jaya Palembang.



1.1 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah para pembaca yang ingin mengetahui isi dari laporan ini secara keseluruhan, maka penulis akan membagi laporan ini dalam 5 (lima) bagian. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I akan diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II akan diuraikan teori-teori pendukung yang berhubungan dengan budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta kerangka pemiliran dan paradigma penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab III akan diuraikan tentang objek penelitian, metodologi penelitian, operasionalisasi variabel, sumber dan teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV akan diuraikan hasil analisis dan pembahasan mengenai hubungan budaya kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT. Rimbang Jaya Palembang.