

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah hasil yang diperoleh oleh individu saat menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang sudah ditentukan. Secara umum, kinerja mencerminkan apa yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam sebuah perusahaan, berdasarkan hak dan tanggung jawab mereka dalam usaha mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta berpegang pada norma dan etika. Siagian dalam (Laras et al. 2021) mengemukakan bahwa ada beberapa aspek yang memengaruhi kinerja, seperti imbalan, suasana kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, serta tingkat kepuasan pegawai. Budaya organisasi yang positif dan kuat dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya, sementara budaya yang buruk atau lemah dapat menghalangi dan bertentangan dengan sasaran perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan di Indonesia memiliki potensi lebih besar dibandingkan dengan negara-negara lain di wilayah Asia menurut Watson dalam (Putri, 2020). Budaya memainkan peran yang signifikan dalam perkembangan sektor bisnis di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh keberagaman budaya yang ada di negara ini. Budaya membedakan satu komunitas dengan yang lain dalam cara mereka berinteraksi dan menyelesaikan tugas. Budaya mengikat anggota masyarakat dalam satu pandangan bersama yang menciptakan keseragaman dalam perilaku

atau tindakan. Selain itu, budaya juga memiliki dampak besar dalam pertumbuhan bisnis di Indonesia. Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan budaya organisasi yang terdapat dalam suatu perusahaan. Budaya adalah salah satu alat untuk meningkatkan hubungan yang terjalin di dalam suatu organisasi perusahaan. Seiring berjalannya waktu, budaya akan terbentuk dalam organisasi dan manfaatnya dapat dirasakan dalam memberikan kontribusi bagi efektivitas keseluruhan organisasi.

Budaya organisasi menjadi elemen yang vital dalam sebuah perusahaan karena budaya ini menjadi karakteristik yang membedakan satu perusahaan dari yang lainnya. Budaya organisasi adalah proses yang terkait dengan pengajaran pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu agar karyawan menjadi lebih terampil dan mampu menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik. Tujuan utama dari budaya organisasi dalam pelaksanaan kegiatan operasional puskesmas adalah untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia, sehingga dapat meningkatkan kinerja sekaligus berfungsi sebagai strategi dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada.

Menurut (Wahyuddin 2022) budaya organisasi merujuk pada pola perilaku yang selalu didasarkan pada ketentuan dan norma yang ada baik di dalam maupun di luar perusahaan. Ada transparansi dan kemauan untuk memberikan serta menerima informasi yang akurat antara rekan kerja demi kepentingan perusahaan. Juga, terdapat saling pengakuan, yaitu tindakan yang menunjukkan penghargaan kepada individu, pekerjaan, dan tanggung jawab kolega di tempat kerja.

Penerapan budaya organisasi seharusnya dimulai saat karyawan baru bergabung, dengan tujuan membantu mereka beradaptasi dan menginternalisasi budaya tersebut dalam diri mereka. Budaya organisasi perlu mendukung visi perusahaan dan harus dikelola secara efektif untuk membimbing perilaku karyawan serta memotivasi persepsi mereka mengenai kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian (Novina et al. 2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun ada perbedaan dengan hasil penelitian (Wahyuddin 2022) yang menyatakan secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam suatu organisasi, penerapan motivasi kerja bisa dilakukan dengan gampang, namun juga bisa menjadi tantangan, karena pada dasarnya organisasi perlu memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan mereka. Namun, organisasi harus memperhatikan dan melaksanakan hal ini sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan oleh semua organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

(Zebua et al. 2022) motivasi kerja karyawan akan memberikan energi untuk beraktivitas atau mengarahkan perilaku saat bekerja, serta membuat karyawan menyadari tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadi mereka. Dengan cara ini, pihak yang mengelola sumber daya manusia dapat menilai level motivasi setiap karyawan, sehingga tindakan yang diperlukan bisa diambil sebelum situasi menjadi lebih buruk. Keterlambatan dalam meningkatkan motivasi kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas sumber daya manusia, yang pada

gilirannya dapat mengakibatkan ketidak tercapainya target organisasi.

(Hastuti et al. 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh (Ningsih et al. 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. (Wahyuni et al. 2023) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerja mereka juga akan meningkat, sehingga membantu mencapai visi dan misi organisasi.

PT Fapon Bioindustries Indonesia yang merupakan investasi penanaman modal asing (PMA) baru dari Fapon Biotech Group China yang terletak di Hualian Road, Taiwan *High-tech park, Songshan Lake*, Dongguan, Sebagai perusahaan diagnostik in vitro (IVD) yang terkemuka secara global, Fapon Biotech berfokus pada kebutuhan masa depan dan tren pengembangan bioteknologi dan berkomitmen untuk menyediakan bahan baku reagen IVD berkualitas tinggi, layanan reagen, dan *platform* instrumen terbuka yang inovatif kepada mitra global. Fapon Biotech bertujuan untuk memungkinkan pengembangan industri diagnostik dengan mitra melalui Ekosistem Fapon IVD, untuk mencapai misi “memberikan diagnostik yang lebih awal, lebih akurat, nyaman dan dapat diakses oleh semua orang.

Fapon Biotech Group China memiliki beberapa unit kerja di seluruh dunia ;
 1. Shenzhen, China; 2. Shanghai, China; 3. Dongguan, China; 4. Boston, USA,;
 5. San Fransisco, USA; 6. Munich, Germany; dan 7. Cikarang, Indonesia.

Seluruh unit bisnis Fapon Biotech Group China memiliki budaya organisasi yang sama diberlakukan dan dipromosikan dalam kehidupan kerja sehari-hari kepada seluruh lapisan jabatan, yaitu "*Think Bigger*", "*Start Tomorrow Today*", "*Go Bold*", "*Continue Evolving*", dan "*Keep it Simple*" atau yang berarti "Berpikir Besar", "Mulai Esok dari Hari Ini", "Berani", "Terus Berevolusi", dan "Tetap Sederhana". Karyawan Fapon Biotech China diharapkan memercayai dan menganut lima budaya kerja ini dalam kehidupan kerjanya sehari-hari.

Adapun masing-masing budaya organisasi tersebut memiliki penjelasan lebih lanjut, yaitu :

1. *Think Bigger* (Berpikir Besar) : Berpikir lebih besar dengan mengenyampingkan kepentingan personal, mempertimbangkan implikasi jangka panjang, dan menyambut serta menghargai talenta;
2. *Start Tomorrow Today* (Mulai Esok Dari Hari Ini) : Mengantisipasi serta menangani kebutuhan penting masyarakat, berinovasi, melaksanakan rencana dengan cepat, dan terus memperbarui informasi;
3. *Go Bold* (Berani) : Membuat rencana ambisius dalam menghadapi tantangan. Memiliki keberanian, tanggung jawab, dan komitmen. Memiliki gairah dalam bekerja dan menyelesaikan misi;
4. *Continue Evolving* (Terus Berevolusi) : Membangun lingkungan kerja yang terbuka dan inklusif. Merangkul pembelajaran seumur hidup;
5. *Keep It Simple* (Tetap Sederhana) : Mendefinisikan masalah, dan menyelesaikannya secara langsung. Jujur dan langsung.

Fapon Biotech Group China sedang membuka investasi luar negeri atau penanaman modal asing (PMA) baru di Indonesia dengan nama PT. Fapon Bioindustries Indonesia yang berlokasi di Cikarang, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Yangmana, PT. Fapon Bioindustries Indonesia direncanakan juga akan memberlakukan budaya organisasi yang sama seperti yang ada di kantor pusat Fapon Biotech Group China. Dengan adanya fenomena pemberlakuan budaya organisasi yang sama antara Fapon Biotech Group China dan PT. Fapon Bioindustries Indonesia, yang terpisah jarak yang jauh dan juga diisi dengan karyawan yang berasal dari dua negara yang berbeda, maka peneliti tertarik untuk meneliti karyawan Indonesia di PT. Fapon Bioindustries Indonesia terkait dengan budaya organisasi tersebut. Penelitian terdahulu oleh M. Arief Rahmadsah Siregar (2020), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena Budaya organisasi terhadap motivasi Kerja Karyawan PT. Fapon Bioindustries Indonesia, tentunya hal ini akan memberikan pengaruh pada cara seseorang berperilaku dan tentunya akan menjadi asas pada program yang dimiliki pada organisasi untuk pengembangan organisasi Perusahaan tentu menerapkan budaya organisasi yang dapat menjadi acuan karyawan sehingga akan terciptanya motivasi kerja yang tinggi, namun masih ditemukannya fenomena beberapa kinerja yang menurun dari kedisiplinan karyawan untuk datang tepat waktu. Hal ini menyebabkan penundaan pada tugas yang telah diberikan dan akan menyebabkan penyelesaian tugas secara tidak tepat pada waktu di PT. Fapon Bioindustries Indonesia.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinday et al (2021), menemukan bahwa hasil penelitian ini membawa hasil yaitu nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas signifikan dan memiliki makna bahwa budaya dalam organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi suasana dalam organisasi sehingga menimbulkan motivasi kerja anggota organisasi.

Fenomena Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Fapon Bioindustries Indonesia secara sederhana adalah sesuatu yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi atasan, karena menurut definisi atasan harus bekerja dengan bawahan atau melalui orang lain. Atasan perlu memahami karakter orang-orang dalam organisasi atau bawahannya agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Penurunan motivasi pada karyawan PT. Fapon Bioindustries Indonesia akan berdampak pada penurunan kinerjanya sehingga akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Masalah-masalah tersebut dapat dihindari jika organisasi mampu memberikan dorongan motivasi yang kuat kepada pegawainya (Asfar and Asfar 2020). Teori ini didukung oleh penelitian (Dunir et al. 2023) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian terdahulu oleh (Angraini et al. 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang diatas, dengan teori-teori yang telah disampaikan sebelumnya dan keterkaitan antara penelitian terdahulu yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik untuk menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian mengambil judul mengenai, **“Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Motivasi Kerja pada Karyawab PT Fapon Bioindustries Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fapon Bioindustries Indonesia antara lain :

1. Rendahnya kinerja karyawan PT Fapon Bioindustries Indonesia disebabkan oleh budaya organisasi yang telah berlaku di Fapon Biotech Group China yang akan diberlakukan sama di Indonesia.
2. Rendahnya tingkat efektivitas penerapan budaya organisasi Fapon Biotech Group China pada karyawan berlatar belakang kewarganegaraan Indonesia secara umum.
3. Rendahnya budaya organisasi Fapon Biotech Group China tersebut pada motivasi atau dorongan kerja pada PT Fapon Bioindustries Indonesia.

1.3 Batasan Masalah

Karena terdapat beberapa batasan yang dialami oleh penulis, baik dalam aspek kemampuan, waktu, maupun dana, dan untuk membuat penelitian ini lebih terarah, penulis memutuskan untuk membatasi masalah yang akan dianalisis

hanya pada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fapon Bioindustries Indonesia

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada PT Fapon Bioindustries Indonesia?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Fapon Bioindustries Indonesia?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fapon Bioindustries Indonesia?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fapon Bioindustries Indonesia melalui motivasi sebagai variabel mediasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fapon Bioindustries Indonesia.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Fapon Bioindustries Indonesia.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Fapon Bioindustries Indonesia.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan pada PT Fapon Bioindustries Indonesia melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Studi ini dapat membantu dalam memperdalam pemahaman tentang konsep pengelolaan sumber daya manusia di dalam lingkungan perusahaan. Secara teoritis, penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan mengenai cara pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja pegawai dalam mencapai target organisasi.

2. Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi

Studi ini berpotensi memberikan sumbangan bagi teori mengenai kepuasan kerja serta komitmen terhadap organisasi di dalam perusahaan. Dengan mengeksplorasi keterkaitan antara budaya organisasi serta motivasi dan kinerja karyawan, penelitian ini dapat memperluas pemahaman teoretis mengenai elemen-elemennya yang berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi di lingkungan PT Fapon Bioindustries Indonesia.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Studi ini dapat menawarkan pedoman praktis untuk perusahaan, terutama PT Fapon Bioindustries Indonesia, dalam mengevaluasi efektivitas penerapan budaya kerja terhadap kinerja staf. Hasil dari penelitian ini

dapat digunakan sebagai landasan untuk mengembangkan program yang berkaitan dengan budaya organisasi dan dorongan kerja yang dapat meningkatkan mutu kerja serta efektivitas karyawan.

2. Peningkatan budaya organisasi dan motivasi kerja

Temuan dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang berguna untuk meningkatkan suasana organisasi dan semangat kerja di PT Fapon Bioindustries Indonesia. Saran yang dihasilkan dapat mendukung pimpinan dalam menerapkan perubahan yang dibutuhkan untuk memperbaiki budaya organisasi serta motivasi kerja para karyawan.

1.6.3 Manfaat Secara Akademis

1. Pengembangan Teori budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan

Studi ini dapat memberikan kontribusi terhadap referensi ilmiah dalam area pengelolaan sumber daya manusia serta psikologi organisasi. Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai landasan untuk memperluas pemahaman mengenai keterkaitan antara budaya organisasi, pendorong motivasi kerja, serta prestasi dan kepuasan kerja staf.

2. Kontribusi terhadap Pengembangan Manajemen Publik

Studi ini dapat menambah pengetahuan dalam literatur mengenai manajemen publik dengan menawarkan wawasan yang lebih mendalam tentang elemen-elemen yang berdampak pada kinerja dan produktivitas dalam pelaksanaan layanan publik di perusahaan.

1.7. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, Identifikasi Masalah Batasan Masalah, Perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB II KAJIAN TEORITIS

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : Budaya organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, Hipotesis, kerangka berfikir, variabel penelitian, penelitian terdahulu dan kerangka berpikir

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan objek penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang meliputi analisis data penambahan hasil penelitian serta pengujian.

BAB V KESIMPULAN & SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.