

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kebakaran adalah salah satu bencana yang dapat merugikan banyak pihak baik materiil maupun moril dan bisa berisiko terhadap kematian. Kebakaran bisa terjadi dimana saja dan kapan saja, penyebab terjadinya kebakaran diakibatkan oleh api yang tidak dapat dikendalikan. PT. Arkana Teknik Indo merupakan distributor pompa yang menyediakan pompa hydrant ebara, pompa berstandar NFPA 20, pompa booster, pompa transfer, sparepart pompa.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan di era milenial saat ini, sumber daya manusia pada dasarnya merupakan semacam modal yang berperan paling penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan pengawasan terhadap sumber daya manusia sebaik mungkin. Sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh beberapa variabel penting diantaranya disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan juga tidak kalah pentingnya karena dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dengan demikian, suatu organisasi atau perusahaan harus dapat mengawasi SDM dengan baik untuk lebih mengembangkan hasil kerja di organisasi atau perusahaan tersebut.

Kualitas sumber daya manusia menurut Faizi et al. (2022) yaitu kualitas sumber daya yang dapat ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya

Kualitas sumber daya manusia menurut Fandy et al. (2014) yaitu dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerja dan dapat dikatakan bahwa pelaksanaan yang representatif dapat menjadi gambaran kualitas sumber daya manusia yang

dimiliki oleh setiap karyawan. Setiap perusahaan ingin mencapai hasil yang diinginkan melalui pelaksanaan pekerja yang dapat diandalkan.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) tidak hanya ditentukan oleh keterampilan fisik, tetapi juga oleh pendidikan, pengalaman, sikap, dan nilai-nilai individu. Kualitas SDM yang baik berpengaruh langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang dicapai oleh perusahaan, sehingga perusahaan berusaha memiliki karyawan yang mampu memberikan performa yang representatif dan dapat diandalkan.

Menurut Wibowo (2014) budaya organisasi merupakan suatu nilai yang dijadikan pedoman oleh sumber daya manusia dalam menyikapi masalah eksternal dan melakukan modifikasi dalam upaya integrasi ke dalam organisasi, sehingga seluruh komponen dapat memahami nilai-nilai yang berlaku serta perilaku yang sesuai.

Menurut Adha et al. (2019) budaya organisasi didefinisikan sebagai kebiasaan atau perilaku yang dipraktikkan secara konsisten dalam semua rutinitas dan tidak ada konsekuensi berat jika dilanggar dalam konteks ini, kebiasaan tersebut dipandang sebagai kebiasaan positif.

Budaya organisasi merupakan suatu kegiatan yang dapat dijadikan pedoman atau kebiasaan perilaku SDM dalam menyikapi permasalahan dalam upaya integrasi ke dalam perusahaan, kegiatan ini dapat di praktikan secara konsisten dan jika dilanggar tidak ada konsekuensi berat, kebiasaan tersebut dapat dipandang positif. kemajuan budaya organisasi bergantung pada lingkungan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, budaya organisasi tidak akan terbentuk menjadi organisasi atau perusahaan yang mapan jika tidak sesuai dengan budayanya. Budaya yang kokoh akan berdampak pada sistem yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi dapat diciptakan dengan membangun tempat kerja yang kondusif serta dapat memberikan potensi peluang pada perkembangan atau proses pembelajaran dan dapat menjadikan

energi untuk menghadapi segala permasalahan yang muncul baik dari dalam maupun luar organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Menurut Wibowo (2014) motivasi kerja merupakan kebutuhan, dorongan, atau hasrat yang dapat memberi energi pada seseorang dan memacu mereka untuk mengambil tindakan yang paling sesuai dengan minat mereka.

Motivasi menurut Adha et al. (2019) adalah penyediaan kekuatan pendorong yang membangkitkan antusiasme seseorang terhadap profesinya, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan berintegritas dalam semua upaya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak elemen yang menentukan seberapa tinggi kinerja pegawai. Motivasi kerja dihubungkan dengan elemen psikologis atau mental yang melambangkan hubungan perspektif, kebutuhan dan kepuasan dalam diri manusia. Hal ini menjadi dorongan utama bagi manusia untuk berusaha memenuhi kebutuhan materi maupun non materi. Upaya pemenuhan kebutuhan materi merupakan salah satu bentuk inspirasi kerja dari luar perusahaan, namun mempunyai dampak yang sangat besar terhadap pemenuhan mental pekerja. Memuaskan kebutuhan pekerja, yang pada dasarnya merupakan kebutuhan utama mereka.

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan hasil kerja selama 2 tahun terakhir (tahun 2023-2022) pada PT. Arkana Teknik Indo cukup banyak. Diantaranya adalah terdapat hasil kerja yang belum optimal, yaitu dari kualitas SDM yang belum sesuai dengan harapan perusahaan misalnya pelayanan terhadap pelanggan tidak memberikan senyum, sopan dan santun terhadap pelanggan sesuai dengan SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Fenomena berikutnya ialah budaya organisasi yang ditetapkan di perusahaan tergolong masih rendah dan belum optimal. Rendahnya budaya organisasi dilihat dari nilai-nilai, keyakinan dan harapan yang dipegang oleh karyawan, serta kurangnya komunikasi antara karyawan dan atasan. Selain itu, kurangnya dukungan manajemen

guna mendorong pengembangan karyawan dan menyampaikan ide-ide mereka, serta inisiatif karyawan untuk menciptakan inovasi di perusahaan.

Fenomena berikutnya adalah rendahnya motivasi karyawan berdampak terhadap hasil kerja. Salah satu faktor yang memengaruhi motivasi adalah gaji yang dianggap kurang dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam 20 hari kerja. Selain gaji, kurangnya motivasi juga disebabkan oleh kebosanan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan minimnya tantangan dalam tugas yang diberikan. Kebosanan ini meunjukkan bahwa kondisi kerja berperan sebagai indikator penurunan motivasi karyawan.

Produktivitas kerja karyawan menjadi tolok ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Dalam persaingan dagang saat ini, perusahaan harus berupaya menjaga mutu dan kesejahteraan karyawan sebagai daya saing terhadap perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memerlukan modal besar untuk mencapai tujuannya, tetapi juga harus memperhatikan faktor produksi lain seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan keahlian. Faktor-faktor ini tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arkana Teknik Indo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraika sebelumnya, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kualitas SDM berpengaruh pada produktivitas karyawan pada PT. Arkana Teknik Indo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh pada produktivitas karyawan pada PT. Arkana Teknik Indo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arkana Teknik Indo.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah guna mengkaji dan mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia pada produktivitas pada PT. Arkana Teknik Indo.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi pada produktivitas pada PT. Arkana Teknik Indo.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja pada produktivitas pada PT. Arkana Teknik Indo.

1.4 Kontribusi Penelitian

Kontribusi dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai landasan pemikiran, dukungan, dan komitmen pemikiran kepada pengambil keputusan dalam usaha guna dapat meningkatkan pendapatan dan dapat meningkatkan usahanya.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan bermanfaat bagi peneliti, karyawan, dan PT. Arkana Teknik Indo. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bagi PT. Arkana Teknik Indo dalam menentukan arah kebijakan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi kerja untuk meningkatkan produktivitas serta bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang sudah ditetapkan.

b. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan

keahlian para praktisi dan karyawan berkenaan dengan hal-hal mengenai manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan masukan bagi pemecahan masalah guna peningkatan intelektualitas Karyawan PT. Arkana Teknik Indo.