

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya, yang dimana suatu kinerja yang baik dapat dibentuk apabila terdapat faktor-faktor pendukungnya dengan adanya suatu budaya kerja perusahaan yang baik, keorganisasian yang baik dalam melindungi hak-hak dari karyawan, serta memotivasi para pegawainya yang dapat mendorong karyawan memberikan kontribusi yang baik pada kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu unsur penting dalam kemajuan sebuah organisasi di PT Toyota Boshoku Indonesia. Sebab, sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, yaitu sebagai pilar utama penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi. Oleh karena itu, harus dipastikan SDM dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal.

PT Toyota Boshoku Indonesia atau TBINA, adalah pembuat suku cadang mobil dan interior yang sangat dinamis dan kompetitif telah terbukti sebagai perusahaan yang sukses dalam pertumbuhan dan perkembangan yang menjadikan TBINA menjadi pemasok terkemuka di industri suku cadang mobil & interior di Indonesia.

TBINA didirikan pada April 1988, PT Toyota Boshoku Indonesia (dulu Abadi Barindo Autotech) telah mendedikasikan upaya 30 tahun dalam membawa

suku cadang Mobil & teknologi interior ke Indonesia. Dengan upaya tak henti-hentinya, produk berkualitas tinggi dan layanan kelas satu.

SDM akan terlihat keberhasilannya jika mendapatkan kinerja yang baik pada karyawan. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya serta puas terhadap organisasi akan diperoleh kinerja yang baik dari karyawan. Jika kinerja karyawan telah diperoleh akan didapatkan perusahaan yang lebih produktif, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan perusahaan.

Bagi PT. TBINA, karyawan yang kompeten merupakan aset dan investasi berharga yang perlu dipertahankan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi di PT. TBINA adalah kinerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan. Dalam menjalankan suatu perusahaan atau instansi merupakan pekerjaan kelompok (*team*) dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, maka dibutuhkan adanya kinerja yang baik yang dapat menimbulkan hal yang positif bagi karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Di dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan di dalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan dukungan kepada karyawan dengan memberikan perhatian, baik berupa moral maupun material. Budaya organisasi dapat digunakan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja karyawannya dalam bekerja. budaya organisasi tersebut artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Dalam keberhasilan suatu perusahaan harus mengaktualisasikan budaya organisasi secara total. Kalau sebagian dari karyawan ternyata berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap budaya. Karena itu sosialisasi dan internalisasi

budaya kerja sejak karyawan masuk ke perusahaan seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumber daya manusia karyawan utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping keterampilan teknis. Selain menjadi konsep yang penting, budaya organisasi sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi, memiliki keterbatasan.

Suatu keberhasilan perusahaan tercapai apabila suatu badan yang di mana di dalamnya terdiri dari beberapa orang yang mempunyai Visi dan Misi yang sama. Atau organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan. Hidup kita banyak bergantung dan dipengaruhi oleh organisasi, sebab sebagian besar kebutuhan hidup kita dipenuhi melalui organisasi. Apa yang kita pakai, apa yang kita makan dan dengan apa kita pergi, semua merupakan produk atau output organisasi. Secara umum dapat dikatakan bahwa seserang masuk atau membentuk suatu organisasi karena mengharapkan akan dapat terpenuhi kebutuhannya melalui organisasi.

Sekelompok orang yang ingin mencapai tujuan melalui kerja sama memerlukan aturannya dan koordinasi terhadap kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan. Sebab motivasi dalam bekerja sangatlah penting sebagai pendorong karyawan lebih produktif dalam bekerja, jika salah seorang tidak bergerak, maka sasaran dan tujuan tidak akan tercapai sebagaimana diinginkan. Dapat dikatakan bahwa motivasi organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan, karena organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Organisasi dimana individu menjadi anggotanya dapat berukuran yang berbeda-beda, baik besarnya, strukturnya, kompleksitasnya maupun tujuannya.

Bagi PT Toyota Boshoku Indonesia merupakan investasi dan aset yang berharga yang perlu dipertahankan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi keberhasilan produk yang terbaik dari karyawan di PT. Toyota Boshoku Indonesia yaitu kinerja karyawan yang baik juga. Dalam menjalankan setiap produksi yang dibuat oleh karyawan dibutuhkan kinerja karyawan yang menumbuhkan jiwa

positif dalam produksi. Kinerja karyawan merupakan sikap yang merefleksikan kepuasan karyawan terhadap perusahaan dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana karyawan mampu membuat keberhasilan produksi yang baik bagi perusahaan. Dalam hal kinerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, antara lain budaya kerja, keorganisasian dan motivasi kerja.

Komitmen dalam melaksanakan aturan-aturan yang diberlakukan di dalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberi dukungan kepada karyawan dengan memberikan perhatian, baik berupa moral maupun material. Rivai dan Mulyadi (2012) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya organisasi dapat digunakan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja karyawannya dalam bekerja, artinya lebih dari sekedar keanggotaan yg formal, karena meliputi sikap yang menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya tinggi bagi kepentingan organisasi dalam pencapaian tujuan.

Budaya organisasi artinya lebih dari sekedar bekerja dan hanya melakukan *Standard Operating Procedure (SOP)* dalam produksi, namun meliputi sikap menyukai hal – hal yang diupayakan oleh perusahaan dalam melakukan kegiatan sebelum memulai produksi seperti salah satu contohnya yaitu senam Kaisho maupun pembuatan Kaizen. Hal ini juga untuk mengusahakan tingkat konsentrasi dan semangat karyawan yang tinggi bagi kepentingan pencapaian tujuan produksi. Lahirnya budaya organisasi di suatu perusahaan merupakan hasil perpaduan dari semangat kerja sama antar individu karyawan dengan dipengaruhi oleh semangat terbesar dan individu terkuat dari salah satu individu di perusahaan tersebut. Semangat terkuat itu pada umumnya merupakan semangat milik pemimpin organisasi tersebut yang akan menggerakkan dan mempengaruhi semangat dari individu lainnya, kemudian menyatukan dalam satu irama kerja sama yang baik.

Penelitian Donny Kurniawan, dan Tri Yuniati (2017) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengenai kepuasan kerja, karyawan akan merasa puas dengan apa yang diharapkan dan diberikan oleh perusahaan dengan komitmen tinggi, hal tersebut memicu karyawan untuk terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Dan sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan sehingga karyawan bekerja dengan asal-asalan dan tidak melakukannya sepenuh hati. Kepuasan kerja dapat terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak dapat terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang dapat berkaitan dengan pekerjaan, memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya kinerja mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, tingginya angka kerusakan barang (*Not Good / NG*) serta produktivitas yang rendah. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda beda sesuai keinginan dan system nilai yang dianut. Hal ini sesuai dengan yang dilakukan Ilham Sugiri (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang mendorong seseorang yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar diri seseorang sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan dan kemauan yang tinggi serta akan memberikan kontribusi yang sebesar besarnya terhadap perusahaan demi mencapai tujuan atau visi misi perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan dan kebutuhan mereka terpenuhi. Dalam hal ini perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan memberikan reward atau kompensasi guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan yang ditunjukkan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian P. Edi Sumantri (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan asing Studi pada PT. Toyota Boshoku Indonesia.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah didalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan asing PT Toyota Boshoku Indonesia?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan asing PT Toyota Boshoku Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan asing PT Toyota Boshoku Indonesia?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan asing PT Toyota Boshoku Indonesia.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan asing PT Toyota Boshoku Indonesia.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan asing PT Toyota Boshoku Indonesia.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menerapkan budaya organisasi dan kepuasan kerja yang baik serta memberikan motivasi demi terbentuknya suatu kinerja karyawan yang efektif dan efisien dalam memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan PT Toyota Boshoku Indonesia.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

Sebagai tambahan khazanah perpustakaan dan bisa menambah referensi yang bermanfaat terutama bagi mahasiswa yang berminat dibidang yang sama dan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan kinerja pada karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memperluas wawasan serta pengetahuan penulis dalam mengembangkan ilmu dan pengetahuan yang sudah diperoleh pada kenyataannya di lapangan.