BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Siagian (2010:12), mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang sesuai dengan ekspektasi karyawan, Lingkungan Kerja yang kondusif, Budaya Organisasi yang hangat dan saling mendukung antarkaryawan, gaya kepemimpinan yang dapat memberikan gairah bekerja kepada karyawannya, tingkat Motivasi Kerja karyawan yang respek terhadap perusahaannya, tingkat disiplin kerja karywan dan kepuasan kerja yang ditawakan oleh para karyawan. Ketidakterpenuhan kebutuhan, keinginan dan harapan serta Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi yang kurang baik dapat melemahkan Motivasi Kerja karyawan dan pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini dikarenakan sangat berperan penting dalam menentukan keberlangsungan kegiatan organisasi. Dewasa ini perusahaan telah sadar bahwa karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga. Kinerja Karyawan memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja perusahaan. Artinya bahwa, jika Kinerja Karyawan mengalami kenaikan, maka kinerja perusahaan juga akan mengalami kecenderungan trend yang baik. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Kinerja Karyawan dapat menaikkan kinerja perusahaan secara komprehensif (Edy Sutrisno, 2010:15). Hal inilah yang menjadi alasan bagi peneliti, untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya Persepsi Kinerja Karyawan.

Motivasi Kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dimana

hal tersebut menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Rahardjo (2016:128), mengatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan keadaan dalam pribadi karyawan yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa, Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor penggerak dalam diri seorang karyawan yang akan mengarahkan perilaku dan prestasi kerjanya, motivasi kerja ini dipengaruhi oleh faktor kebutuhan dan tujuan yang belum dicapai oleh karyawan tersebut. Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Hakim, 2011; Baskoro dan Susanty, 2012). Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung prilaku seseorang, sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Hussain (2018:92), Murgianto (2016:392), Anggini (2018:178), Suryani (2018:107), Simatupang (2018:35), Widagdo (2018:323) dan Sularmi (2018:27), dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selain faktor motivasi kerja, faktor Budaya Organisasi (*corporate culture*) juga tidak kalah penting didalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya Organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi, sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya Organisasi juga merupakan suatu sitem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Paschal (2016:24), Charles (2018:637), Ilham (2018:52), Pratiwi (2017:479), Sugita (2018:81), Haqq (2016:66), dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor Lingkungan Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sedarmayanti (2009:28), mengatakan bahwa aspek lain yang tidak kalah penting adalah faktor Lingkungan Kerja. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman dan nyaman. Nitisemito (2008:183), mengatakan bahwa Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung-jawabnya. Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan Kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya, sebaliknya Lingkungan Kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Andriani (2018:27), Widi (2018:36), Pratiwi (2017:479) dan Amanah (2012:59), dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

aCommerce merupakan penyedia layanan *ecommerce* untuk *brand* yang hadir di wilayah Asia Tenggara, yaitu Thailand, Indonesia, Filipina, Malaysia, dan Singapura dengan tujuan mempermudah Ecommerce sejak periode 2013. Setelah mendapatkan salah satu pendanaan *series* A terbesar di Asia Tenggara, aCommerce saat ini merupakan penyedia layanan *ecommerce* terdepan di wilayah ini. Lebih dari 1.000 karyawan bertalenta yang tersebar di Thailand, Indonesia, Filipina, Singapura dan Malaysia, aCommerce menghadirkan solusi ecommerce lokal terbaik untuk *brand* global seperti L'Oreal Group, LINE, Abbott, Unilever, Nescafe dan lainnya. aCommerce didirikan pada bulan Mei 2013 dan berkantor pusat di Bangkok.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, ditemukan bahwa beberapa karyawan sering terlambat masuk ke kantor. Selain itu, beberapa karyawan juga terkadang tidak bekerja sesuai dengan *deadline* yang diberikan, hal ini tentu saja pada akhirnya akan berdampak pada kinerja divisi lainnya. Tingkat Motivasi Kerja karyawan yang menurun tanpa disadari dapat berdampak terhadap

penurunan Kinerja Karyawan secara signifikan. Lingkungan Kerja yang dinilai masih kurang nyaman, seperti ruang kerja yang terkadang berantakan, pencahayaan lampu kantor yang masih kurang nyaman, terkadang kurangnya kepedulian antara satu karyawan dengan karyawan lain dan gangguan polusi suara ruang kerja yang dapat mengurangi konsentrasi karyawan terkadang secara langsung dapat mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan. Beberapa karyawan masih menjadikan Budaya Organisasi hanya sebagai bagian formalitas saja dan tidak diterapkan secara benar dan penuh kesadaran. Padahal jika Budaya Organisasi tersebut dilaksanakan oleh para karyawan, selain dapat mempercepat *ritme* kerja juga dapat menjaga para karyawan memiliki semangat dan sikap kerja yang positif terhadap pekerjaannya.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang mengeluhkan tentang pekerjaannya, terkait dengan masih belum sesuai atau sebandingnya usaha yang telah mereka berikan kepada perusahaan dengan tingkat kompensasi yang mereka terima. Selain itu, mereka terkadang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh pimpinannya. Hal ini dikarenakan, pimpinan dinilai masih kurang begitu jelas dalam memberikan penjelasan dan arahan tentang pekerjaan yang diberikan. Hal ini tentu saja dapat menjadi beberapa indikator yang menyebabkan menurunnya tingkat Motivasi Kerja para karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan deskripsi di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dalam bentuk Skripsi dengan judul, ***"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT aCommerce Solusi Lestari)"***

2.1 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Karyawan?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Karyawan?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Karyawan?
4. Apakah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Persepsi Kinerja Karyawan?

3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ada dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Karyawan.
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Karyawan.

4.1 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa pemahaman secara empiris mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Regulator

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi manajemen PT aCommerce Solusi Lestari, khususnya manajer personalia agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui upaya peningkatan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan pelaksanaan Budaya Organisasi yang baik.

3. Bagi Investor

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para *shareholder* maupun *stakeholder* terkait dalam rangka capaian hasil kinerja perusahaan berdasarkan capaian adanya peningkatan Kinerja Karyawan yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif.