

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Salah satu permasalahan sekarang yang seringkali dihadapi oleh berbagai sektor adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas dari sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar dapat diberdayakan secara efektif dan efisien, serta mampu mendorong laju pembangunan perusahaan secara keberlanjutan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pada umumnya dilakukan untuk mendapatkan perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang selaras diantara karyawan dan satu padu secara efektif dan efisien dengan kerja sama optimal sehingga dapat mencapai produktivitas kerja karyawan (Krisnaldy et al., 2019).

Sumber daya manusia yang baik mampu menghasilkan pegawai dengan berbagai kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang telah dilakukan penyeleksian sebelumnya. Dalam hal ini perusahaan yang baik dan memiliki ciri positif di mata masyarakat tidak akan pernah mengabaikan aspek pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (Damayanti & Ismiyati, 2020). Banyaknya sumber daya manusia (karyawan), suatu organisasi harus memikirkan cara untuk dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawainya.

Hal ini dikarenakan karyawan merupakan salah satu aset penting yang diperlukan oleh organisasi untuk menjalankan proses produksi, yang menjadi permasalahan adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki motivasi

kuat sehingga dapat memenuhi kinerja yang optimal. Motivasi dapat dipengaruhi oleh organisasi yang memiliki budaya yang kuat. Selain itu penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan perusahaan. Selain budaya organisasi, faktor lingkungan kerja pun dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Sudarman, 2019).

Berkaitan dengan motivasi kerja untuk menunjang keberlanjutan perusahaan ataupun organisasi perlu dilakukan berbagai adaptasi yang dapat membantu pencapaian tujuan yaitu dengan adanya perubahan kondusifitas kerja terutama pada budaya organisasi yang mampu mendukung kepuasan kerja, motivasi dan komitmen kerja, dalam dunia kerja motivasi sangatlah penting bagi setiap karyawan dan perusahaan karena dengan adanya motivasi yang tinggi karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan memberikan dampak yang signifikan terhadap tujuan perusahaan. Motivasi kerja adalah sebuah rangsangan yang terdapat pada seorang karyawan baik dari dalam atau dari luar yang dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan guna mencapai target yang diberikan perusahaan (Rudyanto et al., 2021). Oleh karena itu perusahaan haruslah memperhatikan motivasi setiap karyawannya dalam menjalankan usahanya, karena motivasi karyawan yang tinggi berdampak pada kesuksesan perusahaan.

Budaya organisasi mempunyai karakteristik seperti inovasi dan pengembalian, risiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresifitas dan stabilitas. Setiap organisasi atau perusahaan

mempunyai karakteristik budaya yang beragam dan menjadi pembeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh besar dalam sikap anggota organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan budaya yang lemah. Hasil yang spesifik dari budaya yang kuat yaitu ditandai dengan adanya nilai-nilai inti organisasi yang dipegang teguh serta disepakati secara luas. Semakin besar anggota organisasi menerima nilai-nilai ini maka akan semakin besar komitmen yang dipegang untuk perusahaan.

Di sisi lain, peran lingkungan kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sebab dengan lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman, nyaman dan sehat dalam pelaksanaan tugas yang dampaknya mampu menghasilkan output optimal. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana maupun prasarana yang berada di sekeliling karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan itu sendiri. lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan menunjukkan bagaimana kaitan antara karyawan dengan atasan perusahaan, hubungan antar karyawan, kondisi kerja dan fasilitas yang didapatkan sehingga semua hal memiliki tujuan yang mampu menunjang sumber daya manusia dalam menciptakan hasil sesuai dengan harapan perusahaan (Giovany, 2021).

CV. Nanjung Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi yang memproduksi mukena bordir. CV. Nanjung Abadi beralamat di Jl. Air Tanjung Abadi No. 88 Desa Tanjung Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya dengan kapasitas produksi yang dapat dikatakan terbilang cukup tinggi. Oleh karena itu, kualitas serta kuantitas dari CV. Nanjung Abadi harus sangat

diperhatikan dengan seksama supaya mampu memberikan output yang optimal. Dengan visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan, maka pimpinan manajemen tidak akan lepas perannya dalam mendorong perhatian bagi sumber daya manusia yang ada di dalamnya dalam mewujudkan cita-cita, harapan serta mimpi yang menjadi tujuannya. Maka dengan hal tersebut, kualitas serta kuantitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sangat erat kaitannya dengan target yang ingin dicapai dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang diberikan yaitu salah satu caranya dengan mewujudkan budaya dan lingkungan kerja yang memenuhi kriteria baik dalam administrasi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan salah satu pegawai CV. Nanjung Abadi, ditemukan beberapa fakta mengenai rendahnya motivasi kerja, terdapat beberapa karyawan yang sering datang tidak tepat waktu baik saat jam kedatangan, kepulangan maupun di jam istirahat, beberapa indikasi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja yang saat ini ada di CV Nanjung Abadi kurang bisa diterima oleh para karyawan, sehingga karyawan tidak dapat mencapai target sesuai dengan keinginan perusahaan. Kemudian, sistem imbalan yang diberikan kepada pegawai pun berbeda, dimana karyawan bagian produksi memiliki gaji tetap tiap bulannya sedangkan pegawai di luar produksi disesuaikan dengan kapasitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh masing-masing. Hal tersebut mengindikasikan adanya ketidakadilan dalam sistem imbalan yang menyebabkan turunnya motivasi kerja karyawan.

Fakta lain yang terjadi di CV. Nanjung Abadi belum mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan terkoordinir dan hal ini menyebabkan banyak pegawai yang menunda pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Disusul dengan kurangnya inisiatif individu dimana apabila pegawai yang satu sedang melakukan pekerjaan, karyawan lain ada yang masih saja sibuk mengobrol dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan sehingga mengganggu konsentrasi pegawai lain dan dianggap tidak menghargai satu sama lain.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk meninjau lebih jauh berkaitan dengan seberapa besar pengaruh dari budaya kerja dan lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi pada motivasi kerja karyawan sehingga mampu memberikan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga peneliti melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah peneliti uraikan, maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan di CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi di CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja di CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya?

4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis:

1. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan di CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya?
2. Pengaruh Budaya Organisasi di CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya?
3. Pengaruh Lingkungan Kerja di CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya?
4. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Nanjung Abadi Tasikmalaya?

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan agar mampu memberikan manfaat bagi beberapa aspek dan pihak-pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan Sebagai referensi tambahan guna menciptakan kebijakan-kebijakan dalam pelaksanaan management sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan. Kontribusi dalam kajian yang berhubungan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini mampu menjadi referensi serta pertimbangan dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian akan dilaksanakan di kantor CV. Nanjung Abadi yang beralamat di di Jl. Air Tanjung Abadi No. 88 Desa Tanjung Kecamatan Kawalu Kota Tasikmalaya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan berlangsung dari rentang bulan September 2023 sampai dengan Juni 2025. (Tabel terlampir)