

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas karyawan sebagai aset penting dalam pencapaian tujuan strategis. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan indikator keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan yang kondusif, di mana karyawan merasa terlibat dan selaras dengan visi perusahaan. Di sisi lain, kepuasan kerja dan motivasi juga memainkan peran penting, karena karyawan yang puas dan termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan produktivitas agar mampu bersaing dan mempertahankan posisi di pasar. Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Bagi perusahaan yang bergerak di bidang bahan kimia, seperti yang beroperasi di Jakarta, tantangan ini menjadi semakin besar mengingat tingginya tuntutan kualitas, keselamatan, dan keberlanjutan. Dengan kondisi ini, produktivitas karyawan bukan hanya sekedar tuntutan ekonomis, tetapi juga merupakan kunci bagi stabilitas dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Menurut Luther Gulick (2019) Sumber daya manusia adalah bagian penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Mereka perlu memiliki kemampuan untuk memahami bagaimana organisasi berfungsi sebagai satu kesatuan. Secara sederhana, sumber daya manusia mencakup semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi.

Menurut Zulfikar et al., (2022) Dalam perencanaan pengembangan perusahaan, produktivitas kerja karyawan sangat penting. Karyawan berperan besar dalam meningkatkan produktivitas, dan perusahaan ingin memaksimalkan potensi mereka untuk mencapai hasil terbaik. Salah satu hal penting dalam organisasi adalah produktivitas karyawan. Jika karyawan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mendorong

inovasi, perusahaan juga menjalankan program yang membantu karyawan menemukan cara baru dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, sehingga produktivitas keseluruhan meningkat.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena mereka ingin mengetahui dan melihat seberapa baik karyawan mereka bekerja. Oleh karena itu, setiap organisasi harus menerapkan produktivitas karyawan untuk memastikan bahwa organisasi berjalan dengan baik. Menurut Ariani et al., (2020) karyawan yang melakukan tugas tersebut dijamin akan mendapatkan hasil, yaitu produk yang dihasilkan dari tugas tersebut.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena akan menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ. Dengan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, perusahaan diharapkan dapat merumuskan kebijakan dan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui optimalisasi budaya kerja, peningkatan kepuasan, dan penyediaan program motivasi yang relevan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. XYZ yang beralamat di Graha Yosky Dwijaya Plaza, Jl. Radio Dalam Raya No.3 Rt 03, RT.3/RW.11, Gandaria Utara, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12140.

PT. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Kebutuhan Produksi Pengeboran. PT. XYZ didirikan pada tahun 2006, PT XYZ tersebut telah mendapatkan reputasi sebagai perusahaan perdagangan bahan kimia terpercaya selama bertahun-tahun. PT. XYZ mempunyai berbagai macam produk kimia yang berharga baik itu bahan kimia industri maupun bahan kimia khusus, PT. XYZ memberikan produk dan layanan yang luar biasa untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Menurut Pandi (2016) setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Berikut data untuk melihat penilaian produktivitas kerja karyawan PT. XYZ. Tabel 1.1 menunjukkan data penilaian produktivitas kerja karyawan pada PT. XYZ

Tabel 1.1
Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ
Tahun 2021-2023

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kuantitas Kerja	100%	80%	87%	84%
2.	Kualitas Kerja	100%	85%	86%	88%
3.	Ketepatan Waktu	100%	80%	83%	81%
4.	Kemampuan Kerja Sama	100%	85%	85%	86%
5.	Ketepatan Mencapai Target	100%	83%	85%	90%
Rata-Rata		100%	80%	82%	85%

Sumber : Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia PT. XYZ

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadinya mengalami fluktuasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dialami pada tahun 2021 sebesar 80%, pada tahun 2022 mengalami peningkatan penilaian produktivitas kerja sebesar 82%, dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan penilaian produktivitas kerja sebesar 85%. Perusahaan telah menetapkan target terkait dengan produktivitas kerja karyawan sebesar 100%, yang dimana realisasi produktivitas kerja karyawan belum mencapai 100%. Oleh karena itu PT. XYZ mencari solusi untuk mengetahui bagaimana meningkatkan penilaian produktivitas kerja karyawan dengan rencana awal perusahaan.

Menurut Dery Wijaya et al., (2023) Budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Budaya ini menentukan identitas organisasi dan menjadi panduan bagi setiap anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga memengaruhi seberapa baik suatu organisasi berfungsi dan bagaimana karyawan di berdayakan.

Sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki budaya organisasi karena jika ada produktivitas karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, budaya organisasi membentuk tingkah laku sehari-hari, pengambilan keputusan, dan pengaturan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi harus

memperhatikan budaya yang ada dan beberapa peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku, selama perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik ditaati oleh karyawan maka budaya organisasi tersebut dapat memperlancar aktivitas disuatu organisasi.

Menurut Sindy & Latif (2022) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” menjelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Menurut Olbata et al., (2021) dalam penelitiannya berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan pada Holland Bakery Cabang Boulevard Manado” menjelaskan bahwa Produktivitas Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado. Dan temuan penelitian sebelumnya menurut Wicaksono (2023) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat” menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Barat.

Menurut Manda (2020) Kepuasan kerja adalah untuk melihat hasil pekerjaan dari seorang karyawan, apakah mereka merasa puas atau tidak puas terhadap atasan mereka, dan bagaimana pekerjaan tercermin dalam tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari karyawan. Jika karyawan tidak merasa puas dengan organisasi perusahaan mereka, hal itu dapat menyebabkan tidaksenangan dan penurunan semangat kerja, sedangkan kepuasan terhadap pekerjaan tersebut dapat menyebabkan kesenangan dan peningkatan kinerja tersebut.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk lebih baik melakukan pekerjaan mereka, meningkatkan nilai prestasi mereka. Jika karyawan menerima kompensasi yang lebih tinggi untuk kerja mereka yang lebih baik, dan jika kompensasi tersebut dianggap pantas dan adil maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat karena karyawan merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang sesuai dengan kerja mereka. Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap positif atau negatif karyawan.

Menurut Fauzi et al., (2023) Motivasi Kerja juga bisa digambarkan sebagai rangkaian upaya dalam menciptakan kondisi tertentu agar seseorang dalam melaksanakan sesuatu untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi ini bisa dirangsang berdasarkan faktor eksternal, tetapi motivasi ini tumbuh pada diri sendiri. Menurut Saleh & Mardiana (2021) Motivasi penghargaan, pujian, dan hal-hal seperti itu dapat menjadi sarana motivasi ini, tetapi tidak hanya materi. Pemimpin juga dapat menggunakan perhatian kecil mereka untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka secara bertahap. Setiap orang memiliki motivasi untuk bekerja, namun ada beberapa individu yang lebih rajin bekerja daripada yang lain. Akibatnya, mereka dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Salah satu tugas yang paling penting dalam menjalankan suatu bisnis adalah memberikan motivasi kerja, yang berdampak signifikan pada bidang kepentingan utama dalam bisnis seperti produktivitas kerja karyawan. Salah satu faktor motivasi adalah kepuasan kerja yang dialami karyawan seperti faktor lingkungan kerja, faktor organisasi dan faktor-faktor lain yang berinteraksi secara kompleks untuk menentukan kepuasan atau ketidakpuasan karyawan.

Menurut Prayudi (2021) Kepuasan kerja karyawan mencakup hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, lingkungan kerja, saran dan kritik melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kebutuhan akan pekerjaan kantor, penilaian perasaan dan gaji, perasaan saat menerima pujian dan penghargaan dari atasan karyawan dapat merasa tidak dihargai dan tidak termotivasi jika mereka tidak menerima pelatihan dan pengembangan. Akibatnya, mereka mungkin tidak puas dengan posisi mereka di tempat kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Bahan Kimia di Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan dari pembuatan tugas akhir ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ

2. Manfaat Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini bertujuan agar bisa memberikan manfaat pada pihak yang membutuhkan seperti instansi Perusahaan, Akademis, dan Masyarakat Umum. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan menjadi bahan informasi dalam upaya untuk lebih dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini menambah bermanfaat bagi pembaca, serta memberikan kontribusi yang baik bagi ilmu manajemen sumber daya manusia dan

dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya dalam bidang yang sama

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, serta berbagai referensi yang relavan secara teoritis dan emperis yang berkaitan dalam melakukan penelitian.

