

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan kinerja, memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Berbagai cara bisa di tempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya pemberian reward, etos kerja dan budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan. kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor situasional dan faktor individual. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis. adapun faktor situasional meliputi kepemimpinan, pemberian reward, prestasi kerja, hubungan sosial, budaya dan etos kerja. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian reward, etos kerja. Dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PTP Nusantara VII Unit Bekri merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang pengolahan hasil perkebunan khususnya kelapa sawit. Sebagaimana sebuah perusahaan peningkatan efektivitas kerja menjadi sangat penting. hal ini dapat dilihat dari seberapa besar tingkat efektivitas organisasi di bagian kantor central dalam melaksanakan kerja di PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah Diperlukan juga peningkatan kinerja agar sasaran yang

diharapkan dapat terealisasi dengan baik .Agar perusahaan dapat mencapai target yang telah di tentukan maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten, salah satu cara menciptakan karyawan yang berkompenten adalah dengan pemberian reward . dengan pemberian reward dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berpotensi. Dengan adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan dengan baik maka suatu perusahaan akan mampu berkembang dan melakukan dengan efektif dan efisien.

Etos kerja juga merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang baik dapat menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaanya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, prilaku, dan karakteristiknya. Etos kerja yang profesional merupakan seperangkat prilaku kerja yang positif, yang bearasal dari kesadaran dan keyakinan. Juga di sertai dengan komitmen yang total, setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju akan melibatkan anggotanya untuk lebih meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap karyawan/organisasi harus memiliki etos kerja yang baik.

Menurut Robbins SP dan Judge (2008:256) keberhasilan atau peningkatan kinerja karyawan hampir di kaitkan dengan budaya yang kuat dalam organisasi. Dikatakan demikian karna budaya yang kuat memiliki dampak yang besar terhadap sikap karyawan, semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi maka akan semakin besar komitmen karyawan terhadap nilai-nilai tersebut. Maka dari itu budaya organisasi bisa menunjang keberhasilan dalam upaya untuk mencapai

target perusahaan. Dimana Budaya kerja menjadi landasan setiap kebijakan dan aturan serta mengarahkan perilaku di dalam perusahaan , guna mengendalikan kedisiplinan karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perlu dilakukannya inovasi pengendalian kualitas pekerjaan melalui penciptaan perilaku budaya kerja yang baik dalam bekerja pada setiap melaksanakan pekerjaannya. Sumber daya yang berkualitas merupakan kunci penggerak, dengan adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan dengan baik maka suatu perusahaan akan mampu berkembang dan melakukan dengan efektif dan efisien.

Dari hasil pengamatan dan wawancara dengan pimpinan bagian personalia, tergambar bahwa adanya kinerja yang menurun, karena seringkali datang terlambat, sering menunda pekerjaan baik dari individu maupun kelompok itu sendiri

Tabel 1 Identifikasi Faktor Kinerja

No	Deskripsi	Keterangan
1.	Sering datang terlambat	1 – 2 jam
2.	Sering menunda pekerjaan rutin	1 – 2 jam
3.	Sering salah dalam melakukan penyelesaian pekerjaan	Tidak efektif dan efisien
4.	Pembayaran gaji tidak tepat waktu	3 hari – 1 minggu

Sumber: PTP Nusantara VII (2019)

Berdasarkan hal tersebut maka tergambar adanya kesenjangan antara kinerja yang di harapkan oleh pihak perusahaan dengan yang terjadi pada karyawan, dimana perusahaannya menghendaki karyawan dengan kinerja yang baik sedangkan yang terjadi justru adanya penurunan dari kinerja karyawan berdasarkan wawancara dan pengamatan tersebut. maka dalam penelitian tertarik mengambil judul: “ Pengaruh Reward, Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah”.

B. Identifikasi Masalah dan Perumusan masalah

a) Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut dapat diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi tentang reward, etos kerja dan budaya organisasi diantaranya yaitu kurangnya disiplin kerja, kompensasi, insentif, seringnya karyawan datang terlambat dan kurangnya menghargai waktu yang membuat banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan menjadi tertunda.

b) Perumusan masalah

Berdasarkan identifikasi tersebut maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah

4. Apakah reward, etos kerja dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Reward terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah?

2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah?

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah?

4. Untuk mengetahui pengaruh reward, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah?

D. Kegunaan Penelitian

1. Bagi perusahaan

Sebagai program tindak lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap sebuah perusahaan.

2. Bagi penulis

Sebagai masukan bagi mahasiswa dalam melakukan kajian lebih mendalam tentang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan kaitannya dengan reward, etos kerja dan budaya organisasi serta menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kondisi nyata yang ada dilingkungan kerja.

3. Sebagai bahan bacaan tambahan mengenai pengaruh reward, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PTP Nusantara VII Unit Bekri di Lampung Tengah, dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan laporan sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II:KAJIAN TEORITIK

Pada bab ini menjelaskan mengenai deskripsi teori, hasil penelitian terkait, dan kerangka pemikiran.

BAB III:METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab ini menjelaskan mengenai metodologi dari pelaksanaan penelitian yang terdiri atas objek dan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan alat analisis.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN