

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sistem perekonomian merupakan hal yang penting dalam memajukan suatu perekonomian negara. Masalah Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saingnya secara terus menerus. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat kinerja atau produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Motivasi kerja yang tinggi terhadap karyawan akan mempengaruhi kinerja yang optimal (Susanti et al., 2020). Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua perusahaan harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang Purnamasari, (2021).

Salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga kualitas sumber daya manusia adalah dengan membentuk budaya organisasi yang mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan (Tutu *et al.*, 2022). Perubahan di perusahaan dimungkinkan terjadi dengan budaya organisasi Penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawan dalam menjalankan. Selain faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kinerja yang optimal. juga diperlukan peran yang besar dari pimpinan perusahaan. Faktor gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja (Aprilianti & Syarifuddin 2022). Gaya kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan dengan bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya agar dapat mencapai suatu tujuan. (Novita Sari & Dian Septianti, 2020)

Hasibuan (2020 : 11), menjelaskan Sumber Daya Manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting

dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya terdapat sebuah peranan yang amat dominan pada kegiatan perusahaan ataupun instansi. Kreteria SDM pada sebuah perusahaan ialah seluruh orang yang memiliki keterkaitan untuk mengembangkan perusahaan atau lebih khususnya karyawan.

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Rivai, (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021 : 67) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria tau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Mangkunegara (2021 : 67) menerangkan kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan karena kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang dihasilkan itulah kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan dan juga disampaikan oleh Purnamasari, (2021) bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kondisi organisasi untuk memastikan bahwa sasaran dan tujuan organisasi tercapai dengan efektif dan efisien. Hal ini didukung oleh penelitian Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, (2022) *The study has positively affect of employees at company* bahwa kinerja karyawan memiliki efek yang positif untuk perusahaan.

Menurut Afandi (2021 : 86) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh

dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2020 : 230), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Sedangkan Menurut Maruli (2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian. Faktor motivasi bisa dipengaruhi oleh faktor internal yakni faktor dari dalam dan faktor eksternal yaitu faktor motivasi yang dipengaruhi oleh lingkungan, atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Jatiningrum *et al.*, (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Taqwa Sultan, (2023) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu unsur penting kesuksesan seorang karyawan dalam mencapai target pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif terhadap suatu kinerja karyawan di dalam organisasi. Aprilianti & Syarifuddin (2022) menjelaskan Budaya organisasi merupakan kekuatan individu sebagai faktor pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi. Sedangkan Tutu *et al.*, (2022) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja, secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi adalah suatu sistem 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.

Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu perusahaan, sehingga dapat membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, dalam menampilkan karakteristik anggota perusahaan di tuntut untuk menaati kebijakan perusahaan. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik pula karena dengan adanya kebiasaan yang di anut oleh anggota mampu membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir sehingga lingkungan juga akan menjadi lebih kondusif, nyaman dan aman untuk bekerja (Taqwa Sultan, 2023). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Jatiningrum *et al.*, (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Fatiria & Nawawi, (2021) adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat di maksimalkan. Pranogyo (2022) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah kemampuan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Anggota tim harus berkolaborasi dan mematuhi pemimpin mereka ketika bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Purba (2021 : 55) menjelaskan Tipe – tipe kepemimpinan yaitu : Tipe otokratik, yaitu seorang yang sangat egois, Tipe paternalistik, yaitu pemimpin yang bersifat kepatuhan dan dapat dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk, Tipe kharismatik, yaitu seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut. Tipe laissez faire, yaitu seorang pemimpin yang melihat perannya sebagai “polisi lalu lintas” dan cenderung memilih peranan yang pasif serta membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri dan Tipe demokratik, yaitu pemimpin yang memandang perannya selalu koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas.

Firdiansyah *et al.*, (2022) menjelaskan kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi individu untuk meningkatkan kinerja kerjanya untuk tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Mahdjub *et al.*, (2022)

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Purnamasari, (2021) yang menjelaskan dalam penelitiannya terhadap pengaruh gaya kepemimpinan secara signifikan terhadap kinerja. Kinerja karyawan juga turut dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yang maksimal.

Peran lingkungan kerja dalam perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oktavia & Fernos (2023) menjelaskan lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Darmadi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang ada didalam sebuah perusahaan sangat penting untuk mendapatkan perhatian oleh para pimpinan perusahaan karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar.

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan lokasi penelitian di PT. Indobaja Primamurni. PT. Indobaja Primamurni merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang industri perkakas pertanian dan Perkebunan, yang mulai produksi pada tahun 2016. Dengan material baja spring stell yang di proses dengan mesin semi otomatis dan berkapasitas tinggi, dengan lolosnya uji SNI (Standar Nasional Indonesia) pada seluruh produk kami mampu memenuhi kebutuhan pasar dalam negeri maupun luar negeri. Sebagai wujud komitmen untuk industry perkakas

pertanian dalam negeri, PT Indobaja Primamurni telah melakukan uji verifikasi TKDN (Tingkat komponen dalam negeri).

PT Indobaja Primamurni mempunyai Visi yaitu membuat produk unggulan untuk pertanian bangsa, dan dikerjakan oleh manusia yang berkomitmen tinggi. Dengan Misi : Mengirimkan produk yang memenuhi kebutuhan dan harapan secara konsisten kepada semua pelanggan kita, menjalankan program perbaikan berkelanjutan melalui implementasi system kualitas, mengejar nilai – nilai tertinggi dalam antusiasme, integritas, komitmen, dan adaptasi terhadap pelanggan, pemasok, dan Masyarakat luas, mengejar produktivitas tertinggi melalui orang dan output, Mewujudkan PT. Indobaja Primamurni sebagai Perusahaan ramah lingkungan. PT Indobaja Primamurni mengutamakan kinerja untuk memberikan pelayanan yang baik oleh karena itu perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya untuk mengembangkan dan demi tujuan perusahaan. Data 5 tahun terakhir kinerja PT Indobaja Primamurni mengalami penurunan seperti terlihat dalam tabel 1.1. Berikut ini merupakan data hasil produksi PT Indobaja Primamurni dalam 5 tahun kebelakang :



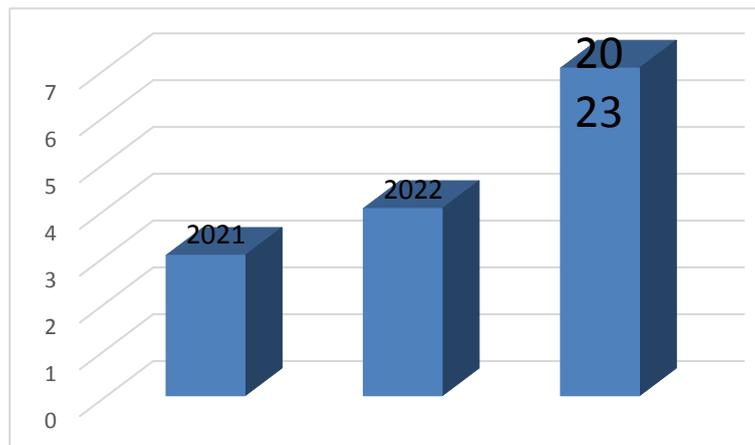
Sumber : Admin PT Indobaja Primamurni

Grafik 1.1 Hasil Produksi PT Indobaja Primamurni Tahun 2018 - 2023

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa prosentase hasil produksi yang dihasilkan karyawan selama tahun 2018 hingga pada tahun 2023 selama 5 tahun

terakhir selalu naik turun dari hasil ini diketahui karyawan tidak dapat mengoptimalkan kinerja maksimal. PT Indobaja Primamurni berdasarkan target dan aktualisasi kuantitas dan kualitas yang dihasilkan karyawan. Tentunya dengan permintaan target yang meningkat di setiap tahunnya. Pada tahun 2018 dengan target 100.000 pcs dan actual 74.713 dihasilkan prosentase sebesar 74% meningkat pada tahun 2019 78% dengan target 150.000 pcs dengan actual 118.311 dan mengalami peningkatan pada tahun 2020 dengan target 200.000 pcs dengan actual 168.944 sebesar 84%, Pada tahun 2021 mengalami penurunan cukup drastis dengan target 200.000 pcs dengan actual 102.999 prosentase sebesar 51% meningkat kembali di tahun 2022 dengan target 200.000 pcs dengan actual 158.864 prosentase sebesar 79% dan meningkat di tahun 2023 dengan prosentasi 83% dengan target 200.000 pcs dan actual 167.720. Bertambahnya target yang harus dikerjakan di setiap tahunnya maka akan membutuhkan kinerja yang lebih maksimal tentunya. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari kualitas perusahaan (Jatiningrum *et al.*, 2023) .

Mangkunegara (2021 :67) menerangkan Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peran kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan terutama untuk meningkatkan kualitas serta mengatur struktur dan perencanaan yang telah dibuat untuk perusahaan. Hal ini didukung penelitian Putra & Fernos (2023) mengemukakan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang penting dalam jalannya perusahaan. Kinerja karyawan bergantung paa bagaimana organisasi atau perusahaan akan berjalan dan terus berkembang. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan (Ulya *et al.*, 2023). Selanjutnya, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni peneliti selain menggunakan data kinerja. Didukung dengan data *complain* pelanggan Berikut ini merupakan data *complain* PT Indobaja Primamurni :



Sumber : Admin PT Indobaja Primamurni

Grafik 1.2 Data *Complain* PT Indobaja Primamurni

Berdasarkan data complain PT Indobaja Primamurni pada tahun 2021 hingga 2023 yang terus meningkat. Pada tahun 2021 perusahaan mendapat sebanyak 3 complain, pada tahun 2022 sebanyak 4 complain dan pada tahun 2023 sebanyak 7 complain. Terlihat banyaknya pelanggan yang complain pada PT Indobaja Primamurni artinya kinerja yang dihasilkan menurun di setiap tahunnya. PT Indobaja Primamurni juga mendapatkan data kepuasan pelanggan pada tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 yang didasarkan pada aspek : *Quality* (Kualitas), *Cost* (Biaya), *Delivery* (Pengiriman). Dapat dilihat pada tabel 1.2 dari feedback yang diterima perusahaan Berikut adalah data kepuasan pelanggan PT Indobaja Primamurni :

Tabel 1.1 Data Kepuasan Pelanggan PT Indobaja Primamurni

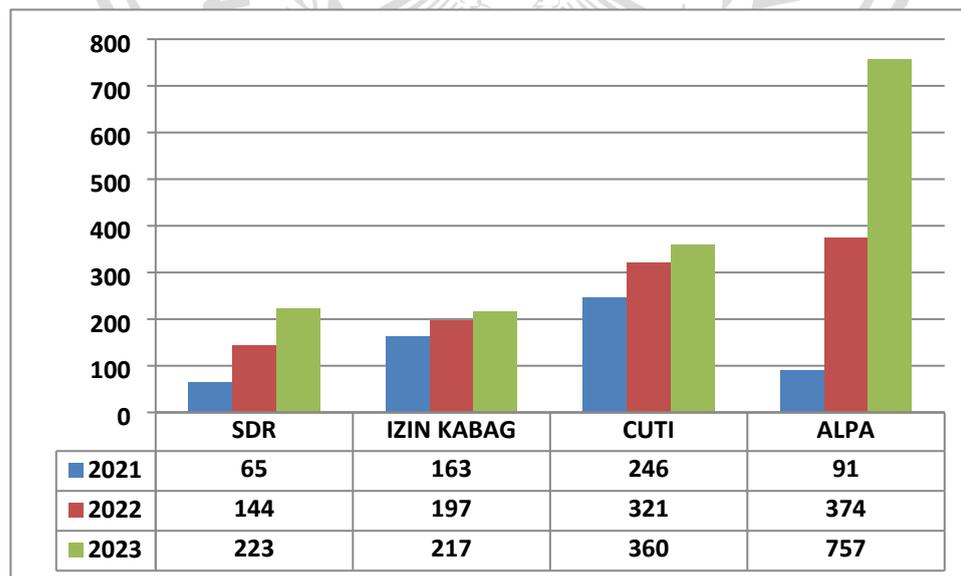
NO	POIN	2021	2022	2023
1	QUALITY	A	A	B
2	COST	B	B	B
3	DELIVERY	A	C	C

Sumber : Admin PT Indobaja Primamurni

Data kepuasan diatas diambil dari nilai rata-rata yang diberikan pelanggan PT Indobaja Primamurni. Penilaian kepuasan ini ditinjau dari kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni. Dari data diatas pada poin *Quality* dari tahun 2021 dengan nilai A artinya baik sekali, tahun 2022 dengan nilai A artinya baik sekali pelanggan

puas dengan kinerja perusahaan dan pada tahun 2023 dengan nilai B baik pelanggan tidak cukup puas pada kinerja tahun 2023. Selanjutnya pada Poin *Cost* pada tahun 2021, 2022 dan 2023 dengan nilai B yang artinya baik, poin ini kinerja perusahaan terlihat stabil tetapi tidak perubahan yang signifikan. Poin yang terakhir Delivery pada tahun 2021 kinerja karyawan dengan nilai A yang artinya baik sekali, pada tahun 2022 dan tahun 2023 kinerja karyawan sangat menurun mendapat nilai C yang artinya cukup diketahui perusahaan tidak cukup puas dari kinerja karyawan PT Indobaja Primamurni.

Kinerja memiliki peran penting dalam jalannya perusahaan. Faktor kepuasan pelanggan memicu bahwa kinerja yang dihasilkan kurang karena kunci keberhasilan perusahaan bagaimana klien atau pelanggan puas dengan hasil kinerja karyawannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maysaroh *et al.*, (2024), dan Kamil Hafidzi *et al.*, (2023) menerangkan bahwa kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting tercapainya tujuan perusahaan. Selain data diatas, peneliti juga melihat fenomena penurunan kinerja berdasarkan rekapitulasi kehadiran karyawan. Berikut ini merupakan data rekapitulasi karyawan selama 3 tahun terakhir :



Sumber : Admin PT Indobaja Primamurni

Garfik 1.3 Data Kehadiran Karyawan PT Indobaja Primamurni

Berdasarkan grafik diatas terlihat penurunan tingkat kehadiran karyawan selama 3 tahun terakhir. Angka prosentase kehadiran yang menurun di setiap tahunnya, diketahui pada tahun 2021 dengan jumlah SDR sebanyak 65, Izin kabag 163, cuti 246 dan alpa sebanyak 91 karyawan dengan total absensi 565 karyawan prosentase sebesar 71%, Pada tahun 2022 menurun dengan jumlah SDR sebanyak 144, izin kabag sebanyak 197 karyawan, cuti sebanyak 321 karyawan dan alpa sebanyak 374 karyawan dengan jumlah total absensi 1.036 karyawan, serta prosentase sebesar 64% dan pada tahun 2023 menurun kembali dengan jumlah SDR sebanyak 223 karyawan, izin kabag sebanyak 217 karyawan, cuti sebanyak 360 karyawan dan alpa sebanyak 757 karyawan dengan jumlah total absensi 1.557 karyawan dihasilkan prosentase sebesar 46%. Penurunan angka kehadiran ini memicu penurunan kinerja di setiap tahunnya karena banyak karyawan yang tidak masuk kerja terlihat dari jumlah alpha yang terus meningkat.

Jika terus dibiarkan ini menjadi masalah yang sangat serius. Banyaknya karyawan yang tidak masuk maka semakin lamanya pekerjaan itu akan cepat selesai. Hal ini didukung oleh enelitian yang dilakukan Harahap *et al* 2020 Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kinerjanya didasarkan perilaku karena kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari kualitas perusahaan.

PT Indobaja Primamurni guna meningkatkan kinerja karyawan juga menyediakan program pengembangan karir sebagai berikut :

Tabel 1.2 Data Kaderisasi dan Promosi PT Indobaja Primamurni

Tahun	HL - Kontrak	Kontrak - tetap	Tetap - foreman	Foreman – Staff	Staff -Asst. Man	Asst. Man- Manager
2021	-	3	-	-	1	-
2022	3	5	-	-	-	-
2023	11	1	-	-	-	-

Sumber : Admin PT Indobaja Prima Murni

Berdasarkan tabel 1.2 diatas mengenai kaderisasi dan promosi PT Indobaja Primamurni pada tahun 2021, tahun 2022 hingga tahun 2023 terus memotivasi karyawan dalam upaya pengembangan karir karyawan melalui kaderisasi dan

promosi. Pada tahun 2021 terdapat 3 karyawan kontrak tetap dan 1 staff asisten man. Selanjutnya pada tahun 2022 terdapat 3 HL kontrak dan 5 karyawan kontrak tetap yang mendapatkan promosi dan pada tahun 2023 sebanyak 11 karyawan HL kontrak dan 1 karyawan kontrak tetap. Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan sudah tepat guna meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memotivasi seperti ini. Program kaderisasi dan pengembangan yang diberikan perusahaan tentunya merupakan bentuk motivasi yang dapat meningkatkan mutu dan kualitas kinerja karyawan.

PT Indobaja Primamurni terus memotivasi karyawan dengan memberikan beberapa program pengembangan karir karyawan tetapi kenyataannya sebagian karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga semangat bekerja yang dimiliki para karyawan semakin berkurang. Jika hal ini tidak diperhatikan maka akan berdampak besar bagi perusahaan di waktu yang akan datang. Kurangnya semangat karyawan dalam bekerja akan menimbulkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Perusahaan juga perlu meninjau apakah program yang dijalankan telah menarik dan menaikkan gairah bagi pekerjanya. Perusahaan perlu memberikan bentuk motivasi yang menarik tentunya menarik perhatian pekerja dan kesadaran karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.

Bentuk pemberian motivasi bisa dimulai dari pimpinan yang memberikan apresiasi pada karyawan atau *reward* bagi karyawan yang lebih menarik. Bentuk pemberian motivasi yang menarik akan membuat karyawan bersemangat dan berlomba-lomba untuk mendapatkannya. Menurut penelitian yang dilakukan Manuain (2022) menjelaskan jika motivasi kerja memberikan dampak positif pada kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Putra & Fernos (2023) ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Selain motivasi faktor lain dalam meningkatkan kinerja adalah Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan.

PT Indobaja Primamurni membuat kebijakan yang dijalankan sebagai budaya organisasi adalah kebijakan untuk ditaati karyawan seperti yang dijelaskan pada tabel 1.3. Kebijakan PT Indobaja Primamurni adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 Peraturan Kebijakan Kerja PT Indobaja Primamurni

No	Program Kebijakan
1.	Karyawan dilarang meninggalkan tempat kerja atau menghentikan tugas pekerjaan tanpa persetujuan pimpinan.
2.	Karyawan silarang menyalahgunakan peralatan kerja yang membahayakan keselamatan diri sendiri maupun orang lain.
3.	Karyawan dilarang menghambat cara atau mekanisme kerja (<i>slow down</i>).
4.	Karyawan dilarang melakukan corat – coret berupa tulisan maupun gambar pada benda milik perusahaan yang dinilai mencemarkan keaslian benda tersebut.
5.	Karyawan dilarang keluar lokasi perusahaan pada saat bekerja tanpa persetujuan pimpinan serta tanpa menulis surat izin dengan form yang tersedia.
6.	Karyawan dilarang memasuki lokasi perusahaan diluar jam kerja tanpa persetujuan dari pimpinan.
7.	Karyawan dilarang menggunakan identitas orang lain.
8.	Karyawan dilarang membawa barang keluar tanpa ada SIMB (surat izin membawa barang) yang disetujui pimpinan.
9.	Karyawan dilarang membocorkan data perusahaan.
10.	Karyawan dilarang tidur pada saat jam kerja.

Sumber : Admin PT Indobaja Primamurni

Berdasarkan data peraturan diatas, perusahaan membentuk kebijakan yang dijalankan sebagai Budaya Organisasi untuk diikuti karyawan. Kebijakannya adalah Karyawan dilarang meninggalkan tempat kerja atau menghentikan tugas pekerjaan tanpa persetujuan pimpinan, Karyawan silarang menyalahgunakan peralatan kerja yang membahayakan keselamatan diri sendiri maupun orang lain, Karyawan dilarang menghambat cara atau mekanisme kerja (*slow down*)., Karyawan dilarang melakukan corat – coret berupa tulisan maupun gambar pada benda milik perusahaan yang dinilai mencemarkan keaslian benda tersebut, Karyawan dilarang keluar lokasi perusahaan pada saat bekerja tanpa persetujuan pimpinan serta tanpa menulis surat izin dengan form yang tersedia, Karyawan dilarang memasuki lokasi perusahaan diluar jam kerja tanpa persetujuan dari pimpinan, Karyawan dilarang menggunakan identitas orang lain, Karyawan dilarang membawa barang keluar tanpa ada SIMB (surat izin membawa barang) yang disetujui pimpinan, Karyawan dilarang membocorkan data perusahaan, dan Karyawan dilarang tidur pada saat jam kerja. Tetapi realitanya banyak karyawan yang kurang sadar dalam mematuhi kebijakan perusahaan. Banyak karyawan yang

masih menyepelekan peraturan tersebut. Masih banyaknya karyawan yang tidak optimal dan maksimal di jam kerja yaitu kurang memanfaatkan waktu bekerja dengan profesional, seperti menghabiskan sebagian waktu bekerja hanya untuk melihat hiburan dengan menggunakan *gadget* atau laptop perusahaan seperti youtube dan bermain game di ruang kerja hal ini menjadi suatu kebiasaan yang sering dilakukan sebagian karyawan sehingga jika ada pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada hari itu menjadi tertunda esok hari bahkan berhari-hari, jika hal ini terus dilakukan maka rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan. Tutu *et al.*, (2022) menerangkan Budaya organisasi adalah pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan tentunya harus mengikuti peraturan yang berlaku yang ada di perusahaan karena kurang sadarnya karyawan akan hal tersebut akan membuat karyawan melakukan kegiatan diluar pekerjaan.

Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku. Apabila seseorang dapat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, akan tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, maka orang tersebut tidak akan berhasil dalam organisasi (Novita Sari & Dian Septianti, 2020). Jika terus dibiarkan akan menghambat pertumbuhan perusahaan untuk maju dan untuk maju tentunya perusahaan harus taat akan aturan dan bekerja dengan maksimal, dan loyal terhadap perusahaan.. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Firdiansyah *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan jika Budaya Organisasi dapat mempengaruhi dalam meningkatnya Kinerja Karyawan. Dan diperkuat penelitian yang dilakukan Indajang *et al.*, (2020) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan memiliki dampak yang besar bagaimana suatu perusahaan berlangsung. Tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan. Pemimpin PT Indobaja Primamurni rutin melakukan beberapa kegiatan atau program yang dilakukan. Kegiatan yang dilakukan

pemimpin sudah berjalan dengan baik dapat dilihat pada tabel 1.4 merupakan data kegiatan PT Primamurni tahun 2023 yang dilakukan pemimpin adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4 Data Kegiatan PT Indobaja Primamurni Tahun 2023

No	Data Kegiatan
1.	Apel pagi rutin setiap hari senin
2.	<i>Meeting</i> harian rencana dan realisasi produksi level foreman dan staff produksi
3.	<i>Meeting</i> Asakai setiap hari Selasa
4.	<i>Meeting</i> MPS seminggu sekali <i>Review</i> hasil <i>Weekly Level staff</i>
5.	<i>Meeting project</i> CD10 setiap hari Kamis dengan owner
6.	<i>Briefing</i> Pagi saat awal shift setiap hari

Sumber : Admin PT Indobaja Primamurni

Berdasarkan data kegiatan diatas, pemimpin rutin melakukan kegiatan seperti : Sumbang Saran seperti ide dari karyawan untuk support di area kerjanya dan project Improvement Team yaitu terdapat tim yang menangani masalah (*problem solving*). Mendengarkan ide dari karyawan ini sangat penting dilakukan oleh pimpinan guna mengevaluasi apa yang terjadi perusahaan, kegiatannya seperti : Informasi secara langsung ke HRD terkait keluhan karyawan mengenai fasilitas , Informasi melalui Foreman atau shift leader terkait kondisi kerja dan form untuk menuangkan ide atau keluhan. Pemimpin PT Indobaja Primamurni selalu mengadakan apel pagi rutin dan ini dilaksanakan setiap hari senin, melakukan meeting mingguan dan membuat rencana dan realisasi produksi. Gaya kepemimpinan pada PT Indobaja Primamurni sudah bagus karena pemimpin dapat menerima ide dan masukan dari bawahannya. Tipe pimpinan seperti adalah pimpinan dengan gaya transformasional.

Gaya tipe kepemimpinan *transformasional* adalah Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan Robbins & Judge, (2020). Pimpinan PT Indobaja Primamurni merupakan pimpinan dengan tipe gaya transformasional yaitu pimpinan yang dapat memotivasi karyawannya dan mengkomunikasikan

segala kegiatan dengan karyawannya. Tipe pimpinan seperti ini adalah pimpinan yang dapat mengkomunikasikan segala bentuk kegiatan perusahaan bersama karyawannya dan juga karyawan ikut serta dalam memikirkan kemajuan karyawan dengan diskusi yang tiap minggu diadakan pimpinan. Tentunya kegiatan yang dilakukan pimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung Erri *et al.*, (2021) oleh penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat. Selain gaya kepemimpinan, faktor lingkungan kerja merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja pada PT Indobaja Primamurni sudah berjalan dengan baik dapat dilihat pada tabel 1.5 mengenai item fasilitas kerja PT Indobaja Primamurni adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5 Data Fasilitas Kerja Karyawan PT Indobaja Primamurni

No	Fasilitas Kerja	Keterangan
1.	Makan dan minum untuk karyawan	1 kali (Setiap hari)
2.	Area lapangan tennis meja, catur dan lainnya	Layak (Memadai)
3.	Toilet Karyawan	Layak (Bersih)
4.	Tempat ibadah	Layak (Bersih)
5.	Ruangan untuk karyawan beristirahat dengan fasilitas TV	Layak (Nyaman)
6.	Area sampah yang terspesialisasi B3, non B3, dan sampah organik	Layak (Bersih)
7.	Fasilitas APD, masker dan pelindung lain bagi karyawan	Layak (Lengkap)
8.	Seragam Kerja	2 Pasang (Setahun)
9.	Sepatu <i>Safety</i>	1 Pasang (2 Tahun)
10.	Hak cuti	Masa kerja 12 bulan

Sumber : Admin PT Indobaja Primamurni

Berdasarkan kondisi lingkungan kerja yang ada di PT Indobaja Primamurni sudah baik. Fasilitas yang diberikan perusahaan seperti karyawan diberikan makan dan minum saat jam istirahat dalam bentuk makanan bento dan susu di setiap harinya, perusahaan memberikan fasilitas area lapangan tennis meja, catur dan hiburan lainnya untuk karyawan, toilet yang bersih serta adanya tempat beribadah, perusahaan juga memberikan fasilitas ruangan beristirahat dengan fasilitas TV.

Untuk bekerja perusahaan memfasilitasi APD yang lengkap bagi karyawan dan masker. Selain itu, perusahaan selalu melakukan pengecekan ruangan, pengecekan kebisingan di ruangan kerja, pengecekan ambiyen udara serta debu melalui lab yang bersertifikat KAN yang dilakukan rutin. Karyawa juga di berikan seragam kerja dua pasang setahun sekali dan epatu *safety* sepasang dalam dua tahun sekali. Hak cuti kepada karyawan juga diberikan apabila masa kerja karyawan tersebut sudah mencapai minimal 12 bulan. Fasilitas yang disediakan perusahaan dengan maksud untuk membuat karyawan nyaman berada di lingkungan PT Indobaja Primamurni. Karena lingkungan kerja bagi mereka merupakan kondisi pendukung dalam hal bekerja.

Selain lingkungan fisik, terdapat lingkungan kerja non fisik yang merupakan kondisi hubungan pekerja di dalamnya. Hubungan tiap karyawannya terjalin dengan baik dan perusahaan rutin melakukan orientasi tim pada karyawannya dan juga adanya briefing antar tim sebelum melakukan pekerjaan. Suasana lingkungan pekerjaan yang baik tentunya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al.*, (2023) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Prabudi *et al.*, (2022) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 1.6 Research Gap

Variabel	Problem	Peneliti Terdahulu
X1 Budaya Organisasi	Budaya organisasi di PT Indobaja Primamurni ditemukan masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan pada saat bekerja	Mahdjub <i>et al.</i> , (2022) “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Trustlog Total” Adapun faktor yang diduga penyebab adalah rekan kerja yang cenderung bersifat stagnan dan ketentuan atau peraturan yang relative tegas di PT Trustlog Total Solusindo Hasil penelitian menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

<p>X2</p> <p>Lingkungan Kerja</p>	<p>Lingkungan kerja pada PT Indobaja Primamurni, fasilitas yang sudah ada di perusahaan cukup memadai yang diberikan perusahaan tetapi belum dimanfaatkan karyawan dengan baik</p>	<p>Fatiria & Nawawi, (2021)</p> <p>“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Pada Pt. Atm”</p> <p>Kurangnya fasilitas yang memadai yang ada di perusahaan</p> <p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>X3</p> <p>Gaya Kepemimpinan</p>	<p>Gaya kepemimpinan yang sudah di jalankan pimpinan PT Indobaja Primamurni sudah diterapkan dengan baik dengan segala pendekatan dan kegiatan yang dilakukan bersama anggota namun pimpinan kurang tegas dalam membuat keputusan sehingga kurang tegas dalam bertindak.</p>	<p>Prabudi <i>et al.</i>, (2022)</p> <p>“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Trisakti Harapan Riau”</p> <p>Adapun faktor yang diduga adalah kurangnya pendekatan yang diberikan pemimpin sehingga kemampuan bekerja sama dalam tim kerjanya sehingga terjadi masalah yang berkaitan dalam hasil kerja yang diperoleh perusahaan</p> <p>Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>Y</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Penurunan kinerja selama 3 tahun terakhir melalui data complain pelanggan, data kehadiran dan hasil produksi yang menurun.</p>	

Dari penelitian ini terdapat kebaruan melalui mediasi motivasi kerja yang diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan kebanyakan. Dan dapat dilihat peneliti terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya pemimpin secara langsung.

Berdasarkan paparan diatas dan adanya beberapa gap pada penelitian – penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih mendalam tentang “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di PT Indobaja Primamurni**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobaja Primamurni?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobaja Primamurni?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobaja Primamurni?
4. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Indobaja Primamurni ?
5. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Indobaja Primamurni ?
6. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Indobaja Primamurni ?
7. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobaja Primamurni ?
8. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Indobaja Primamurni ?
9. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Indobaja Primamurni ?
10. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Indobaja Primamurni ?

1.3. Tujuan penelitian

Suatu penelitian pasti memiliki tujuan tertentu yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobaja Primamurni
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobaja Primamurni
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobaja Primamurni.
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Indobaja Primamurni
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Indobaja Primamurni.
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Indobaja Primamurni.
7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Indobaja Primamurni
8. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT Indobaja Primamurni.
9. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Indobaja Primamurni
10. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT. Indobaja Primamurni

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan pembelajaran dan pengetahuan lebih dalam mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

- b. Dapat memberikan kontribusi untuk memperluas bahan kajian ilmu manajemen yang menyangkut budaya organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini dapat di jadikan referensi dan sumber informasi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

