

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu memperoleh keuntungan yang besar serta bisa mempertahankan kinerja perusahaan. Perusahaan berusaha bekerja sekeras mungkin agar bisa mempertahankan kehidupan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu, agar tujuan perusahaan tercapai maka setiap perusahaan memanfaatkan sumber daya yang ada baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja dalam perusahaan untuk menghasilkan produk baik barang atau jasa, sesuai standar yang ditentukan perusahaan sehingga dapat mencapai target dan tujuan perusahaan. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya untuk kemajuan perusahaan.

Salah satu masalah yang dihadapi masyarakat saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Dengan perkembangan zaman yang semakin modern, didukung oleh kemajuan teknologi yang serba mutakhir, tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan perkembangan tingkat permintaan yang kompleks, mengakibatkan timbulnya berbagai cabang perusahaan. Manajemen merupakan suatu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan keberhasilan dari berbagai aktivitas di dalam perusahaan yang harus diperhatikan ialah sarana dan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan itu.

Kinerja merupakan hasil kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja perusahaan atau instansi tersebut. Menurut Bangun (2012). Kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Fahmi dkk (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi adalah kesediaan karyawan dalam mendorong aktivitas kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dorongan ini untuk mengingatkan karyawan agar semangat dan mencapai hasil yang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam Sigani (2002:45), motivasi kerja adalah alasan, dorongan, yang ada didalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila motivasi baik maka akan timbul kepuasan dan kelancaran peningkatan kinerja karyawan. Terjadi penurunan motivasi kerja diakibatkan oleh faktor pengawasan.

Sesuai pendapat Mockler (2011: 360) pengawasan adalah suatu proses pengamatan daripada kesenangan seluruh kegiatan perusahaan untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pengawasan kerja merupakan kegiatan penilaian terhadap karyawan dalam sebuah perusahaan dengan tujuan agar perusahaan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik. Pengawasan kerja ini dilakukan terhadap karyawan yang masih kurang disiplin terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan yang lainnya. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengawasan kerja dalam sebuah perusahaan. Selain faktor pengawasan kerja yang ada juga faktor lain yang menyebabkan menurunnya faktor kinerja budaya kerja.

Budaya kerja sesuai pendapat Mangkunegara (2005:23) dikutip dari Edgar H. Schein mendefenisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya kerja merupakan sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup yang bertumpu pada nilai, perilaku yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa mencapai keberhasilan dan kemajuan dalam pekerjaannya. Adanya budaya kerja untuk membangun dan meningkatkan serta berusaha melati bentuk perilaku karyawan sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Kesuksesan dalam melaksanakan budaya kerja diantaranya bisa diketahui dari meningkatnya tanggung jawab, disiplin kerja dan taat aturan

perusahaan sehingga terciptanya hubungan komunikasi dan interaksi yang harmonis antara sesama karyawan dan juga meningkatkan perhatian dan keikutsertaan kesempatan untuk menyelesaikan masalah yang terjadi dalam sebuah perusahaan.

Pada fenomena umum yang dilihat dalam manajemen sumber daya manusia baik pengawasan, motivasi, dan budaya kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada kenyataannya bahwa pengaruh positif dalam motivasi, pengawasan, dan budaya kerja dalam ruang lingkup perusahaan masih belum seluruhnya sampai pada karyawan. Sehingga masih ada karyawan yang belum menyadari peran dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan itu.

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang merupakan pusat perbelanjaan yang secara arsitektur berupa bangunan tertutup dengan suhu yang diatur dan memiliki jalur untuk berjalan- jalan yang teratur dan berada di antara toko-toko kecil yang saling berhadapan. Karena bentuk arsitektur bangunannya yang melebar (luas), PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang berada di Jl. W.J Lalamentik, Kelurahan Oebufu, Kecamatan Oebobo, Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang ini didirikan pada tahun 2003 terdiri dari 2 lantai, di lantai satu terdapat aneka *fashion* pria serta Robinson Supermarket yang menjual kebutuhan pangan dan produk rumah tangga dan sejumlah sandang yang dibutuhkan oleh konsumen, sementara di lantai dua PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang menjual sandang untuk wanita dan anak-anak serta memiliki fasilitas tempat bermain bagi anak-anak.

Segala usaha pemasaran dilakukan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.

Berikut ini dapat dilihat target dan realisasi kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang, disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang

| Keterangan | 2018 | | 2019 | | 2020 | | Total Rata-Rata |
|------------------------|----------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|-----------------|
| | Target % | Realisasi % | Target % | Realisasi % | Target % | Realisasi % | |
| Pramuniaga Fashion | 100% | 85% | 100% | 74% | 100% | 60% | 179.00% |
| Pramuniaga Supermarket | 100% | 80% | 100% | 75% | 100% | 71% | 226% |
| Kasir | 100% | 88% | 100% | 85% | 100% | 77% | 250% |
| Pengawas Kasir | 100% | 70% | 100% | 67% | 100% | 75% | 212% |
| Pengawas Gudang | 100% | 50% | 100% | 41% | 100% | 55% | 146% |
| Teknisi | 100% | 55% | 100% | 63% | 100% | 60% | 178% |
| Securiti | 100% | 35% | 100% | 20% | 100% | 30% | 85% |
| Monitor | 100% | 82% | 100% | 40% | 100% | 63% | 185% |

Sumber: PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa dalam 3 tahun terakhir capaian kinerja karyawan belum maksimal. Dilihat dari realisasi pencapaian kinerja karyawan, belum sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang mengalami realisasi kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018-2020. Faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan salah satunya faktor motivasi. Pada

PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang kurang adanya motivasi kerja dari perusahaan terhadap karyawan sehingga menurunnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh calon peneliti terhadap 30 Karyawan pada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang bahwa karyawan merasa kurang adanya motivasi kerja dari perusahaan Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang. Sehingga dari hasil wawancara total 30 orang responden dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang masih kurang baik. Selain faktor motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga faktor pengawasan.

Berdasarkan hasil wawancara 25 karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang ada beberapa masalah yang terjadi pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang, terutama dalam masalah pengawasan yang ada pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang kupang ada sebagian orang mengatakan bahwa sering terjadi ketidaksesuaian dan juga salah dalam mengambil tindakan kegiatan apa, yang menjadi sasaran pengawasan, karyawan-karyawan yang kurang menguasai teknologi dan kurangnya ketelitian karyawan dalam seluruh output yang dapat di input. Dari masalah-masalah tersebut dapat mempengaruhi pengawasan sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan. Selain faktor pengawasan yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga faktor budaya kerja.

Berdasarkan hasil wawancara calon peneliti terhadap 20 orang karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang, mengatakan bahwa kurang adanya budaya kerja, seperti rasa menghargai antara sesama karyawan, kurang adanya simpati antara sesama karyawan dalam bekerja sehingga suasana dalam lingkungan kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang masih kurang baik dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain fenomena masalah penelitian ini dilakukan karna adanya *research gap* antara penelitian-penelitian sebelumnya. motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan penelitian bernard (2012) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dilakukan Damayanti (2013) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2017) tentang pengaruh pengawasan (X2) terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan menurut Siagian (2011) menunjukkan pengawasan (X2) berpengaruh negatif secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2013) tentang pengaruh budaya (X3) terhadap kinerja karyawan, menunjukkan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan menurut Hormati (2016) menunjukkan bahwa budaya kerja karyawan berpengaruh negatif yang secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data penelitian diatas peneliti menyimpulkan bahwa adanya masalah di dalam kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang yang dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. Maka berdasarkan uraian diatas maka peneliti mencoba melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang”**

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi, pengawasan, budaya kerja dan kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang?
2. Apakah motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabnag Kupang?
3. Apakah motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk .Cabang Kupang.

2. Untuk mengetahui secara parsial motivasi, pengawasan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap motivasi, pengawasan dan budaya kerja karyawan sehingga menjadikannya lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menggambarkan penelitian dengan masalah yang sama pada penelitian yang berbeda untuk membuktikan kebenaran teori.