

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi saat ini, terdapat banyak instansi yang bersiap diri untuk melawan kompetisi bebas. Di masa tereksposnya segala informasi, instansi wajib mengatur sumber daya yang tersedia untuk menggapai keunggulan bersaing (Javadi et al., 2012:211). Seorang manajer bukan hanya mengatur pada bidang finansial, tetapi sumber daya manusia juga harus diatur dengan efisien dan efektif (Brahmasari & Suprayetno, 2005:124). Pernyataan ini disebabkan SDM maupun disebut sebagai pegawai ini sangat berperan pada setiap metamorfosis instansi kearah yang baik (Bedarkar & Pandita, 2014:107). Peningkatan dari kualitas kinerja serta persaingan pegawai menjadi bagian yang krusial supaya instansi bisa tumbuh. Hal ini menjadikan modal kepada instansi untuk bisa bertahan dalam persaingan dimasa globalisasi ini.

Dalam menaikkan tingkatan kualitas, instansi butuh untuk menjalankan analisa yang mendetail kepada berbagai faktor yang memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Salah satu dari faktor yang bisa berdampak baik dan buruknya kinerja pegawai, yakni budaya organisasi. Syauta et al., (2012:70) menjelaskan, bahwa budaya organisasi yang terwujud, yakni untuk menolong instansi pada pencapaian tujuan. Tergapainya tujuan dari instansi ini bisa menjadikan keserasian antara berbagai nilai yang telah ada di budaya organisasi dengan berbagai nilai yang diyakini pegawai. Saat terjadi kesesuaian, budaya organisasi bisa tertancap erat kepada pola pikir, bahkan tingkah laku yang membelok, yang meliputi sabotase, korupsi, dan lainnya.

Menurut Nazir (2015:31), budaya organisasi terpampang mealui nilai, norma, serta filosofi yang diciptakan menjadi pedoman bagi pegawai dalam

melakukan pekerjaan dan bertingkah laku di instansi. Patokan tersebut mewujudkan identitas terhadap suatu instansi. Oleh sebab itu, secara tidak langsung budaya organisasi bisa menciptakan perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaan, bersikap, dan bertanggungjawab atas berbagai tugas yang disampaikan. Hal ini berarti sikap dari pegawai bisa menjadi pemantulan dari identitas budaya pada suatu instansi.

Kesuksesan serta kemajuan dari instansi bergantung dari kinerja pegawainya. Seberapa jauh pegawai atau karyawan bisa serta ingin untuk bekerja dengan keras, loyal, jujur, inovatif, kreatif, serta bertanggungjawab. Hal tersebut yang hendak memutuskan prestasi dari organisasi. Maka dari itu, untuk mendapati seberapa jauh kinerja karyawan, pemimpin organisasi harus mendapati cara karyawan dalam bersikap.

Dalam meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan. Menurut Mangkunegara (2015 : 93), motif adalah suatu dukungan keperluan dalam diri karyawan yang harus dicukupi supaya karyawan tersebut bisa mencocokkan dirinya kepada lingkungan. Motivasi merupakan situasi yang memobilisasi karyawan supaya bisa untuk menggapai tujuan terhadap motifnya.

Dalam skala yang sedang maupun tinggi dari suatu organisasi, evaluasi dari kinerja karyawan yang efektif serta tepat waktu perlu untuk melewati materi yang strategis, wajib bisa mendesain sebuah sistem yang terkonsolidasi yang meliputi KPI atau *Key Performace Indicator*, terstruktur pada segala strata serta organisasi mengenai tujuan yang taktis serta strategis suatu organisasi. KPI maupun parameter kinerja utama merupakan sesetel parameter kunci yang terukur serta membagikan informasi seberapa jauh sasaran strategis yang dilimpahkan pada perusahaan telah sukses digapai. Bagian-bagian yang dditemukan dalam KPI ini meliputi tujuan yang strategis, parameter pusat yang sesuai dengan sasaran

strategis, sasaran yang dijadikan acuan, serta rangka waktu maupun jangka waktu berlangsungnya KPI (Soemohadiwidjojo, 2015).

KPI adalah sesetel parameter dari kinerja pusat yang menakar tingkatan kesuksesan individu pada pelaksanaan pekerjaannya. Parameter kinerja ini merupakan pengukuran dari kesuksesan yang mendeskripsikan tingkat penggapaian tujuan, kegiatan, maupun sasaran.

1.2 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang yang sudah dipaparkan, rumusan masalah dari riset ini, yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia?
3. Apakah Penilaian KPI berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang sudah peneliti jabarkan, tujuan dari riset ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapati apakah budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.
2. Untuk mendapati apakah motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.

3. Untuk mendapati apakah Penilaian KPI memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Panasonic Gobel Life Solutions Manufacturing Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berlandaskan tujuan riset yang sudah diuraikan, manfaat dari diadakannya riset ini, yaitu:

1. Terhadap Akademik

Hasil dari riset yang dilakukan ini diharapkan mampu menambah koleksi ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan dan bisa dipakai sebagai perbandingan terhadap pembaca yang akan melakukan riset pada aspek MSDM.

2. Terhadap Perusahaan

Hasil dari riset yang dilakukan ini bisa dipakai untuk sumber dari informasi terkait dengan beberapa faktor motivasi kerja, budaya organisasi dan penilaian KPI terhadap kinerja karyawan.

3. Terhadap Peneliti

Riset yang dilakukan ini diharapkan bisa menjadi perantara terhadap peneliti untuk menambah berbagai pengalaman pada aspek riset serta menambah pengertian terkait tema dari fokus riset ini untuk mengaplikasikan serta memakai teori dan sumber yang diperoleh di meja kampus serta dengan fakta yang terjadi.