

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya (Dessler, 2023).

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku dan sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka. Budaya yang positif dapat mendorong semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Di sisi lain, kepuasan kerja yang diperoleh dari kenyamanan dalam lingkungan kerja, penghargaan, serta hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, turut mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja yang kuat menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Tupti, 2020).

Kepuasan kerja adalah perasaan senang yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya, meskipun sifatnya subjektif dan berbeda antara satu individu dengan lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kondisi atau lingkungan kerja, peraturan atau budaya organisasi, kompensasi yang memadai, efisiensi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Rahmadhani, 2022).

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Motivasi internal muncul dari passion, rasa tanggung jawab, kepuasan pribadi, serta keinginan untuk berkembang dan mencapai tujuan. Seseorang yang bekerja sesuai minatnya cenderung lebih berdedikasi dan memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan tugasnya.

Sementara itu, motivasi eksternal berasal dari faktor luar, seperti penghargaan, lingkungan kerja yang mendukung, insentif finansial, serta dorongan dari atasan atau rekan kerja. Kombinasi antara motivasi internal dan eksternal berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai, sehingga mereka dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang optimal dapat tercapai apabila didukung oleh berbagai aspek, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor sebagai perusahaan pertambangan yang beroperasi dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif, memerlukan kinerja pegawai yang tinggi untuk mencapai target produksi dan efisiensi operasional. PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor merupakan salah satu unit bisnis yang bergerak di sektor pertambangan emas dengan tantangan yang kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Permasalahan yang muncul di perusahaan ini mencakup tingkat kepuasan kerja yang bervariasi di antara karyawan, adanya perbedaan dalam penerapan budaya organisasi, serta motivasi kerja yang belum merata di seluruh departemen.

Hal ini berpotensi memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT ANTAM Tbk. UBPE Pongkor, guna memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul, dapat diidentifikasi oleh penulis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang belum merata – Adanya perbedaan dalam penerapan nilai dan norma perusahaan yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

2. Tingkat kepuasan kerja yang bervariasi – Beberapa pegawai merasa kurang puas terhadap lingkungan kerja, sistem kompensasi, atau hubungan kerja, yang dapat berdampak pada produktivitas.
3. Motivasi kerja yang belum optimal – Pegawai memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda, yang dapat memengaruhi semangat kerja dan pencapaian target perusahaan.
4. Produktivitas pegawai yang tidak konsisten – Kinerja pegawai cenderung fluktuatif akibat faktor internal dan eksternal, sehingga mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.
5. Dampak budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai – Perlu adanya analisis lebih dalam mengenai sejauh mana ketiga faktor ini mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di PT ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.

1.3. Ruang Lingkup/Batasan Masalah

Variabel Penelitian

1. Budaya Organisasi – Nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam perusahaan yang dapat memengaruhi perilaku serta kinerja pegawai.
2. Kepuasan Kerja – Tingkat kepuasan pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta sistem kompensasi.
3. Motivasi Kerja – Faktor pendorong yang mempengaruhi semangat dan usaha pegawai dalam melaksanakan tugas serta mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
4. Kinerja Pegawai – Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berdasarkan indikator efektivitas, efisiensi, kualitas kerja, dan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya di PT ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.

1.4. Rumusan Masalah

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

1. Apakah Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor?
2. Apakah Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor?
3. Apakah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor?
4. Apakah Budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor?

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1. Maksud Penelitian

Maksud Penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.

1.5.2. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.
2. Untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.
4. Untuk mengetahui apakah Budaya organisasi, Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. ANTAM Tbk. UBPE Pongkor.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik dalam aspek akademis maupun praktis, terutama dalam memahami pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis – Menambah wawasan dan referensi dalam bidang manajemen SDM, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis – Memberikan rekomendasi strategis bagi PT ANTAM Tbk. UBPE Pongkor dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.
3. Manfaat bagi Perusahaan – Membantu manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai.
4. Manfaat bagi Pegawai – Memberikan pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi dalam meningkatkan performa kerja.
5. Manfaat bagi Pemerintah dan Industri – Menjadi referensi dalam penyusunan kebijakan ketenagakerjaan serta meningkatkan efektivitas manajemen SDM di sektor pertambangan dan industri lainnya.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan

laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam Menyusun penelitian ini.

LAMPIRAN

Berisi tentang angket yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data.