

BAB I

PENDAHULIUAN

1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (Wika Beton Tbk) didirikan sebagai salah satu anak perusahaan BUMN PT Wijaya Karya (Persero) Tbk. pada tanggal 11 Maret tahun 1997 berdasarkan keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Kerja No. 5 tahun 1960, dengan visi untuk menjadi perusahaan terkemuka di industri produk beton pracetak. Saat ini Wika Beton Tbk merupakan produsen beton pracetak terbesar di seluruh Indonesia bahkan Asia Tenggara. Keunggulan lain dari Wika Beton Tbk adalah telah memiliki 14 (empat belas) pabrik yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang pertumbuhan industri konstruksinya tinggi dan menerapkan pola *Precast Engineering-Production Installation* (Wika-beton.co.id,2019)

Untuk dapat menunjang usahanya, WIKA Beton telah memiliki tiga anak usaha yakni PT Wijaya Karya Komponen Beton (WIKAKOBE) pada tahun 2012, PT Wijaya Karya Krakatau Beton pada akhir tahun 2013, dan PT Wijaya Karya Citra Lautan Teduh pada September 2014 serta satu perusahaan asosiasi PT Wijaya Karya Pracetak Gedung pada akhir 2016. Selain pengembangan usaha, perusahaan juga mengembangkan produk yang telah menciptakan beberapa hasil produk seperti tiang beton untuk jalur pendistribusian energi dan bantalan beton pracetak. Dengan produk yang dihasilkan pada waktu yang tepat maka diharapkan PT Wika Beton dapat menjadi perusahaan yang memimpin pada industri beton pracetak (Wika-beton.co.id,2019).

1.1.2 Visi dan Misi

1.1.2.1 Visi

Adapun visi dari PT Wijaya Karya Beton Tbk adalah menjadi perusahaan terkemuka dalam bidang *engineering, production, installation (EPI)* industri beton di Asia Tenggara (Wika-beton.co.id,2019).

1.1.2.2 Misi

Berikut merupakan misi dari PT Wijaya Karya Beton Tbk, yaitu:

1. Menyediakan produk dan jasa yang berdaya saing dan memenuhi harapan Pelanggan.
2. Memberikan nilai lebih melalui proses bisnis yang sesuai dengan persyaratan dan harapan pemangku kepentingan.
3. Menjalankan sistem manajemen dan teknologi yang tepat guna untuk meningkatkan efisiensi, konsistensi mutu, keselamatan dan kesehatan kerja yang berwawasan lingkungan.
4. Tumbuh dan berkembang bersama mitra kerja secara sehat dan berkesinambungan.
5. Mengembangkan kompetensi dan kesejahteraan Pegawai (Wika-beton.co.id,2019).

1.1.3 Budaya Perusahaan

Budaya PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali adalah ACE dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Agility*, yaitu bertindak trengginas dan cepat terhadap peluang dan perubahan bisnis.
2. *Carring*, yaitu proaktif dan peduli terhadap pemangku kepentingan. Dalam menjalankan setiap kegiatan usaha selalu mengedepankan keselamatan, kesejahteraan dan kesehatan kerja serta peduli terhadap lingkungan.
3. *Excellence*, yaitu memberikan hasil unggul kepada pelanggan dan pemangku kepentingan, optimis dalam meraih hasil yang terbaik dan melakukan inovasi berkelanjutan melalui penelitian dan pengembnagan.

(Sumber: Staff Keuangan dan SDM PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali).

1.1.4 Logo Perusahaan

Logo merupakan tanda, lambang atau simbol yang mengandung makna dan digunakan sebagai identitas sebuah perusahaan serta untuk mempresentasikan citra perusahaan agar mudah diingat.

Berikut ini merupakan logo PT. Wijaya Karya Beton Tbk :



Gambar 1.1 Logo PT. Wijaya Karya Beton Tbk

Sumber : www.wikabeton.co.id diakses 5 Oktober 2019

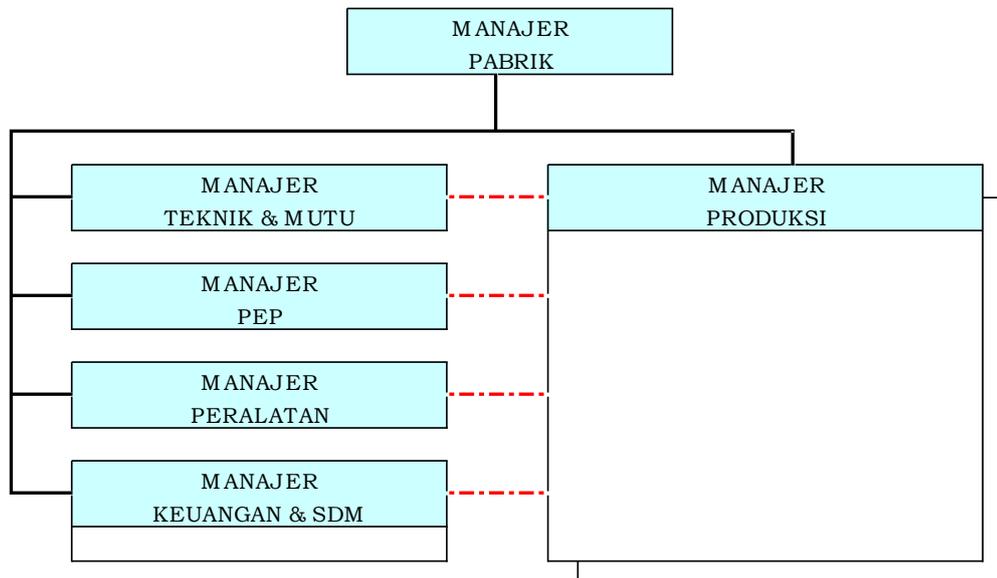
Logo terdaftar di Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual Merek & Paten Kementerian Hukum & HAM RI No. RO14114/2014. Dengan mengusung filosofi sebagai berikut:

1. Logo berasal dari WIKA sebagai Induk Perusahaan, ditambahkan dengan kata “BETON” yang menunjukkan identitas secara langsung bahwa Perusahaan ini bergerak pada bisnis utama di bidang industri beton.
2. Warna biru merupakan warna ciri khas yang digunakan oleh Grup WIKA, melambangkan inovasi dan teknologi.
3. Huruf “O” didalam kata BETON menggambarkan bentuk salah satu produk unggulan dari WIKA Beton yaitu produk beton pracetak yang diproduksi dengan metode *spinning*.
4. Bulatan berwarna merah dalam kata BETON menggambarkan produk tiang pancang, sekaligus menyimbolkan keberanian dan ketangguhan WIKA Beton di dalam menjalankan usaha.

1.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara setiap bagian atau unit kerja yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Berikut ini adalah struktur organisasi pada objek penelitian yang akan diteliti yaitu PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali.

Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Wika Beton Tbk, PBB Boyolali 2019



Keterangan :
— = Garis Instruksi
- - - = Garis Koordinasi
PEP = Perencanaan & Evaluasi Produksi

Sumber : PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali, 2019.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan kedepannya akan mengalami perkembangan yang pesat, sehingga diperlukan tanggung jawab dari seluruh bagian untuk ikut serta dalam membangun perusahaan (Kusuma *et al*, 2015). Supaya bisa menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, sebuah perusahaan harus memiliki produk atau jasa yang lebih baik dari perusahaan pesaing.

PT Wijaya Karya Beton Tbk. (WIK A Beton) merupakan salah satu anak perusahaan BUMN PT Wijaya Karya (Persero) Tbk yang saat ini menjadi salah satu produsen beton pracetak terbesar di seluruh Indonesia bahkan Asia Tenggara. Seperti yang dikutip dari SWA Online (2019) hingga Juli 2019, WIK A Beton telah berhasil mencatatkan kontrak baru sebesar Rp. 3,92 triliun. Dengan adanya kontrak baru tersebut, total kontrak yang dimiliki perusahaan mencapai

Rp. 9,33 triliun. Dengan pencapaian tersebut, emiten berkode WTON ini optimis bisa mencapai target kontrak hingga Rp. 14,5 triliun.

Dengan berbagai pencapaian yang telah didapatkan oleh PT. Wijaya Karya Beton Tbk, saat ini tentunya dikarenakan berbagai faktor, salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka organisasi dapat dikelola dengan baik demi tercapainya suatu tujuan organisasi (Purnamayati *et al*, 2018). Oleh sebab itu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berada didalamnya dengan semaksimal mungkin, seperti yang diutarakan Orocomna *et al* (2018) menyatakan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar.

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik tentunya akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut, salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, maka diperlukan pengelolaan pada manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk mendukung keberhasilan organisasi, dengan demikian akan diperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik (Maswir dan Onida, 2017).

Menurut Mariani dan Sariyathi (2017) menyatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin meningkatkan produktivitas maka perusahaan tersebut harus memiliki karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Abadiyah dan Purwanto (2016) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memaksimalkan kinerja karyawan adalah dengan mengevaluasi pencapaian dari tiap individu dalam periode yang telah ditetapkan yang disebut *Performance Appraisal* (penilaian prestasi kerja), berdasarkan penelitian di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Malang oleh Januari *et al* (2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja (*Perfomance Appraisal*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian kinerja ini pada dasarnya merupakan faktor kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja pada suatu perusahaan sangat diperlukan, karena menjadi tolak ukur suatu perusahaan dalam mencapai targetnya. Apabila suatu kinerja dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang sangat tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Staff Keuangan dan SDM PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali, penilaian kinerja karyawan PT Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali ditentukan oleh *Key Perfomance Indikator (KPI)* individu yang telah disepakati dengan menggunakan penilaian 360 derajat. Adapun *Key Perfomance Indikator (KPI)* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 *KPI* Karyawan

Nilai Prestasi	Kategori Penilaian	Nilai Range
P1	Istimewa	91-100
P2	Sangat Baik	75-90
P3	Lebih Baik	71-74
P4	Baik	70
P5	Cukup Baik	66-69
P6	Kurang	< 65

Sumber: Data internal PT Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali

Data di atas merupakan *KPI* individu yang telah disepakati dan menghasilkan rangkuman penilaian karyawan secara keseluruhan, sehingga dengan menggunakan *KPI* individu diatas didapatkan 30 data persentase hasil pencapaian kinerja individu karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Persentase Kinerja Individu Karyawan

Tahun	P1	P2	P3	P4	P5	P6
2016	-	30%	18%	52%	-	-
2017	-	-	100%	-	-	-
2018	-	25%	65%	10%	-	-

Sumber: Data internal PT.Wijaya Karya Beton Tbk,PPB Boyolali, 2019

Berdasarkan data diatas, penilaian kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali meliputi, P1 (Istimewa), P2 (Sangat Baik), P3 (Lebih baik), P4 (Baik), P5 (Cukup Baik) dan P6 (Kurang). Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan P2 mengalami penurunan, dimana tahun 2016 sebesar 30%, tahun 2017 tidak ada satupun karyawan yang memiliki kinerja P2, walaupun tahun 2018 naik lagi menjadi 25%. Sementara kinerja P3 ada kecenderungan meningkat, dimana tahun 2016 sebesar 18% kemudian pada tahun 2017 meningkat menjadi 100%, walaupun tahun 2018 menurun menjadi 65%. Kemudian kinerja P4 mengalami kecenderungan penurunan, dimana tahun 2016 sebesar 52%, tahun 2017 tidak ada satupun karyawan memiliki kinerja P4, walaupun tahun 2018 naik menjadi 10%. Berdasarkan data kinerja individu karyawan dapat dapat diambil kesimpulan awal bahwa kinerja karyawan PT.Wijaya Karya Tbk, PPB Boyolali cenderung menurun, tidak stabil dan belum optimal.

Cahyana dan Jati (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan stress kerja. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan, yaitu budaya organisasi dan motivasi. Salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

Menurut Muis *et al* (2018) budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Pentingnya budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dikarenakan dapat memberikan dampak yang positif, seperti karyawan menjadi disiplin dan menjadi teratur. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Pratama *et al* (2015) mengatakan bahwa budaya yang

baik akan memberikan efek yang baik bagi perusahaan sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai. Budaya organisasi menjadi hal yang penting karena dapat mengelola karyawan dengan efektif efisien sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Hal ini didukung dengan adanya penelitian pada Kruisnode Piano House Bandung oleh Satriani dan Sary (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan kuat, maka kinerja karyawan akan tinggi.

Menurut Wahyudi dan Tupti (2019) mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Berdasarkan wawancara peneliti dengan staff Keuangan dan SDM PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Boyolali, menyampaikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan didalam perusahaan disebut *ACE*. budaya *ACE* terdiri atas tiga nilai didalamnya yaitu *Agility*, *Caring*, dan *Excellence*. Budaya *ACE* merupakan nilai yang telah disepakati dan diyakini sebagai landasan dan acuan bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, landasan tersebut meliputi:

1. *Agility*, PT. Wijaya Karya Beton Tbk, Boyolali cepat tanggap dalam menghadapi pangsa pasar, cepat menerima pesanan pelanggan baik pesanan pelanggan yang bersifat standar maupun permintaan pelanggan yang bersifat khusus, serta menerapkan cara-cara terbaru dalam dunia betonisasi seperti menggunakan inner bor dan pasca bor yang mungkin kompetitor lain belum menggunakannya.
2. *Caring*, PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali peduli terhadap semua insan wika dan yang berada disekitarnya, seperti setiap pabrik difasilitasi dengan tempat-tempat dan alat-alat olahraga, terus mengadakan agenda gathering untuk karyawan, Wika selalu memperhatikan dan mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja untuk mempertahankan zero accident dalam semua praktik kerjanya jadi karyawan tidak hanya bekerja dan terus bekerja, tetapi juga ada saatnya karyawan direfreshkan, serta terdapat kegiatan CSR terhadap lingkungan,

seperti melakukan kegiatan yang ramah lingkungan dengan membangun konstruksi ramah lingkungan (*green construction*) dan bangunan ramah lingkungan (*green bulding*).

3. *Excellence*, PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali memberikan hasil unggul kepada pelanggan dan pemangku kepentingan seperti selalu memperhatikan setiap mutu yang dihasilkan, serta dalam memenuhi permintaan pelanggan, setiap produk yang keluar dari pabrik melalui kualifikasi berlapis, selain mutu karyawan juga dibekali dengan ilmu-ilmu baru sesuai dengan bidangnya masing-masing supaya dalam melakukan setiap pekerjaan dapat dikerjakan dengan sebaik mungkin, contohnya karyawan dikursuskan keluar atau dibekali ilmu dari pusat melalui *sharing knowledge*, dan Wika Beton mengadakan lomba karya inovasi untuk merangsang ilmu yang dimiliki karyawan dengan tujuan untuk menambah *knowledge* yang diatas rata-rata agar karyawan dapat menghasilkan apa yang pelanggan inginkan. (*Wawancara Staff Keuangan dan SDM PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali*).

Berdasarkan pemaparan tentang budaya organisasi PT. Wika Beton Tbk PPB Boyolali tersebut belum menunjukkan tingkat implementasi budaya oleh karyawan, oleh karena itu peneliti melakukan *preliminary test* kepada 20 karyawan PT. Wika Beton Tbk, PPB Boyolali yang dipilih secara acak untuk melihat bagaimana data awal dari tingkat implementasi budaya oleh karyawan dan menghasilkan data yang dijelaskan pada tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1.3 Hasil *Preliminary Test* Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Persentase	Keterangan
1	Perusahaan memberikan kesempatan yang cukup besar kepada saya untuk melakukan inovasi kerja.	68,75%	Tinggi
2	Perusahaan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	66,25%	Tinggi
3	Saya bertanggung jawab terhadap kualitas yang dihasilkan.	81,25%	Tinggi

4	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja.	80%	Tinggi
5	Perusahaan mendukung aktivitas kerja yang diperlukan dalam kelompok.	66,25%	Tinggi
6	Perusahaan menuntut saya bekerja secara tepat dan efesien.	82,5%	Tinggi
7	Selama diperusahaan, saya berkeyakinan akan memperoleh karir yang cemerlang.	67,5%	Tinggi
Total		73,21%	Tinggi

Sumber: Data preliminary test yang telah diolah, 2019

Berdasarkan hasil olahan data dari *preliminary test* yang terkait dengan budaya organisasi PT Wika Beton Tbk PPB Boyolali diperoleh hasil bahwa dari 20 orang sampel responden tingkat budaya organisasi sebesar 73,21 % artinya bahwa budaya organisasi PT Wika Beton Tbk PPB Boyolali tergolong tinggi. Hasil data awal ini menunjukkan bahwa implementasi budaya di perusahaan sudah baik, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang bukan menyebabkan turunnya kinerja.

Selain budaya organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu motivasi. Berdasarkan penelitian pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang oleh Kusuma *et al* (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya diperkuat lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengertian dari motivasi kerja dijabarkan oleh Widianti dan Fitriani (2017) motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan karyawan terhadap tujuannya. Menurut Jaya dan Ningsih (2016) menyatakan bahwa untuk mengetahui tinggi atau rendahnya motivasi karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan. Berikut ini merupakan data tingkat kehadiran karyawan PT Wika Beton Tbk, PPB Boyolali dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Persentase Ketidakhadiran Tahun 2019 Bulan Juli-September

Periode 2019	Jumlah Karyawan	Kehadiran			Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Persentase Tidak Hadir
		Izin	Sakit	Absen		
Juli	118	6	34	1	41	34,7%
		5,08%	28,81%	0,84%		
Agustus	118	3	25	0	28	23,7%
		2,54%	21,18%	0		
September	118	6	28	1	34	28,8%
		5,08%	23,72%	0,84%		

Sumber : Data yang telah diolah penulis, 2019

Berdasarkan pada Tabel 1.6 diatas menunjukkan bahwa dari jumlah 118 karyawan dapat diketahui bahwa pada bulan juli presentase ketidakhadiran karyawan yaitu sebesar 34,7% dimana ketidakhadiran terdiri atas 5,08% karena izin, kemudian 28,81% karena sakit dan 0,84% karena absen. Pada bulan Agustus persentase ketidakhadiran karyawan turun menjadi 23,7% dimana ketidakhadiran terdiri atas 2,54% karena izin dan 21,18% karena sakit. Sedangkan pada bulan September persentase ketidakhadiran naik menjadi 28,8% dimana ketidakhadiran terdiri atas 5,08% karena izin, 23,72% karena sakit dan 0,84% karena absen.

Secara keseluruhan jumlah karyawan yang tidak hadir dari bulan Juli sampai September 2019 mencapai 29%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya ketidakhadiran maka dapat mengindikasikan motivasi beberapa karyawan masih terbilang rendah. Berdasarkan penelitian pada Klumpu Bali Resort Sanur oleh Giantari dan Riana (2017) menjelaskan apabila tingkat ketidakhadiran karyawan tinggi, maka menunjukkan motivasi yang diberikan organisasi kepada karyawan masih kurang dan akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan data sekunder diatas tingkat ketidakhadiran tinggi disebabkan oleh sakit bukan karena absen, sehingga untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali penulis melakukan *preliminary test* kepada 20 karyawan PT. Wika Beton Tbk, PPB Boyolali yang dipilih secara acak dan menghasilkan data yang dijelaskan pada tabel 1.5 dibawah ini:

Tabel 1.5 Hasil *Preliminary test* Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Persentase	keterangan
1	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya.	63,75%	Tinggi
2	Perusahaan melakukan evaluasi hasil kinerja bersama seluruh karyawan dimasing-masing bidang.	60%	Rendah
3	Perusahaan menyediakan fasilitas yang dapat mendukung hasil pekerjaan saya menjadi lebih baik lagi.	61,25%	Rendah
Total		61,6%	Rendah

Sumber : Data yang telah diolah penulis, 2019

Berdasarkan hasil olahan data dari *preliminary test* yang terkait dengan motivasi kerja karyawan PT Wika Beton Tbk PPB Boyolali diperoleh hasil bahwa dari 20 orang sampel responden tingkat motivasi kerja karyawan sebesar 61,6 % artinya bahwa motivasi kerja karyawan PT. Wika Beton Tbk PPB Boyolali tergolong rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja beberapa karyawan terbilang rendah.

Berdasarkan fenomena yang ada, penelitian terdahulu, dan hasil *preliminary test* yang dilakukan peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali.

1.3 Perumusan Masalah

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting yaitu mau giat bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sedangkan pada latar belakang penelitian diatas telah dijabarkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil *preliminary test* menjelaskan kondisi perusahaan terkait budaya organisasi menunjukkan kategori tinggi, namun motivasi menunjukkan kategori rendah, serta kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali yang dilihat dari hasil rekapitulasi penilaian kinerja individu karyawan cenderung mengalami penurunan, sehingga mengindikasikan kinerja yang tidak stabil dan belum optimal.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka pertanyaan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana budaya organisasi di PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali ?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali ?
4. Bagaimana dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk PPB Boyolali secara simultan dan parsial ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali.
4. Untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Boyolali secara simultan dan parsial.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari aspek teoritis maupun dari aspek praktis, yaitu:

1. Aspek Teoritis : Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam mengembangkan ilmu sumber daya manusia dalam organisasi, sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Aspek Praktis : Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT Wijaya Karya Beton Tbk PPB Boyolali dalam hal kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Wiajya Karya Beton Tbk PPB Boyolali)” terdiri dari lima bab. Adapun sistematika penulisan dalam tugas akhir ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini berisi teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/ landasan dalam menganalisis masalah penelitian yang diambil dari kutipan - kutipan tinjauan pustaka penelitian, penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran yang diakhiri dengan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab masalah penelitian. Bab ini meliputi uraian tentang jenis penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validasi dan reliabilitas, serta teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan secara sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, serta terdapat saran yang dijadikan sebagai rekomendasi kepada objek penelitian.