

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan produktivitasnya.

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan makhluk hidup (*living organism*) yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan yang mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pihak manajemen dalam perusahaan selalu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan motivasi kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing – masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula, motivasi kerja karyawan tersebut akan memelihara sikap mental dan watak mereka untuk semakin menyadari atau memahami terhadap tugas dan tanggung jawab di dalam pekerjaannya.

Menurut **Edwin B.Flippo dalam Hasibuan (2014)**, motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan orgnisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Adapun segala usaha perusahaan di dalam melakukan tindakan motivasi kerja karyawan pada akhirnya akan bermuara pada tercapainya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Menurut **Wirawan (2007)** Budaya Organisasi merupakan karakteristik organisasi bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.

Penerapan prinsip utama budaya organisasi adalah budaya berprestasi, budaya disiplin, budaya kekeluargaan dan budaya kebersihan. Salah satu tujuan utama budaya yang paling utama dalam suatu organisasi adalah budaya disiplin. Penerapan budaya yang disiplin akan membuat seluruh yang terlibat dalam

organisasi mampu berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Budaya yang baik dilaksanakan diantaranya adalah budaya kerja keras, terus melakukan perbaikan diri, tidak malas, produktif dengan mampu memanfaatkan teknologi, yang dapat meningkatkan produktivitas.

Motivasi dan budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk pencapaian *output* perusahaan yang maksimal, karena motivasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, **Yuniarsih (2013)**.

Suatu perusahaan dalam kondisi dimana karyawan mampu berperilaku sesuai dengan peraturan dan karyawan memiliki, maka secara otomatis tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini berpengaruh pula terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

PT.Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri air minum dalam kemasan (AMDK) berupa karton (*cup*) dan galon dan bertujuan untuk menghasilkan produktivitas karyawan yang optimal. Maka PT. Tirta Emas Kemasindo harus memberikan motivasi dan menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan karakteristik setiap karyawan agar karyawan memiliki rasa loyalitas serta mampu memberikan produktivitas terhadap perusahaan. Motivasi dan budaya organisasi yang sesuai dengan karyawan akan mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk itulah pentingnya mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 : Jumlah karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru 2016

NO	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Produksi	13
3	Logistik	2
4	Umum (HRD)	7
5	Marketing	31
6	Accounting	1
Total		55

Sumber: PT.Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru tahun 2016 berjumlah 55 karyawan. Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai jumlah karyawan yang masuk dan keluar dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2 : Tingkat LTO karyawan pada PT.Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Masuk	Keluar
2012	34	18	2
2013	50	3	5
2014	48	2	5
2015	45	12	2
2016	55	6	6

Sumber: PT.Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru 2017

Dari tabel 1.2 dapat kita lihat jumlah karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru, setiap tahunnya mengalami perubahan. Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai daftar hadir karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.3 : Daftar hadir karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru 2012-2016.

Daftar Hadir Karyawan								
Tahun	Jumlah Karyawan	Cuti	Izin	Sakit	Alfa	Jumlah	Jumlah hari kerja	Presentase (%)
2012	34	8	16	6	3	33	288 hari	9 %
2013	50	20	13	4	2	39	288 hari	11 %
2014	48	21	30	1	9	61	288 hari	17 %
2015	45	25	27	4	11	67	288 hari	19 %
2016	55	27	28	5	12	72	288 hari	20 %

Sumber: PT.Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat absensi karyawan pada PT.

Tirta emas Kemasindo dimana pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 34 orang dengan persentase 9%. Pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang dengan presentase sebesar 11 %. Pada tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 48 orang dengan presentase sebesar 17 %. Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan sebanyak 45 orang dan presentase sebesar 19 %. Dan pada tahun 2016 jumlah karyawan sebanyak 55 orang dengan presentase sebesar 20 %. Hal ini berarti tingkat absensi karyawan pada PT.Tirta emas Kemasindo mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi tertinggi yaitu pada tahun 2016 dengan persentase 20% dan yang terendah adalah tahun 2012 dengan persentase 9%.

Berdasarkan tabel absensi diatas banyak terdapat karyawan yang mengambil izin, alfa, cuti. Dengan banyaknya karyawan seperti ini terlihat kurangnya motivasi karyawan pada PT.Tirta Emas Kemasindo.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat produktivitas karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 1.4 : produktivitas PT.Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan	Realisasi Produksi (Ltr)	Produktivitas (Ltr)
2012	34	8.567.820,4	251.994,717
2013	50	9.438.274,4	188.765,488
2014	48	7.450.781,5	155.224,614
2015	45	6.168.455,6	137.076,791
2016	55	5.175.171,1	94.094,02

Sumber: Data olahan 2017

Berdasarkan tabel 1.4 produksi PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru pada tahun 2012 memproduksi sebesar 8.567.820,4 Liter/tahun dan produktivitas sebesar 251.994,717 Liter/tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 34 orang, Pada tahun 2013 mengalami peningkatan dengan produksi sebesar 9.438.274,4 Liter/tahun dan produktivitas sebesar 188.765,488 Liter/tahun dengan jumlah karyawan 50 orang, pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 48 orang dan memproduksi 7.450.781,5 Liter/tahun dan produktivitas sebesar 155.224,614 Liter/tahun, pada tahun 2015 memproduksi sebanyak 6.168.455,6 Liter/tahun dan produktivitas sebesar 137.076,791 Liter/tahun dengan karyawan sebanyak 45 orang, dan pada tahun 2016 mengalami penurunan dengan jumlah karyawan sebanyak 55 orang memproduksi sebesar 5.175.171,1 Liter/pertahun dan produktivitas sebesar 94.094.02 Liter/tahun .

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak selalu dengan menambah karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo.

Hal ini berarti tingkat produktivitas karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo mengalami Fluktuasi, dengan banyaknya karyawan yang mengambil cuti, izin dan ada terdapat karyawan yang kurang mematuhi peraturan pada perusahaan seperti pada seragam akan mempengaruhi budaya kerja karyawan. Dengan menurunnya kinerja karyawan, maka akan berdampak buruk pada perusahaan, oleh karena itu PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru harus menanggulangi permasalahan tersebut. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan adalah kurang termotivasinya karyawan dalam menjalani tugas dan budaya organisasi yang tidak sesuai dalam pencapaian produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan. Motivasi dan budaya organisasi mempunyai pengaruh dalam pencapaian produktivitas karyawan. Dengan demikian begitu pentingnya produktivitas bagi pencapaian tujuan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.

Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini kedalam proposal skripsi dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat perumusan masalah yang diambil, yaitu :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Tirta Emas Kemasindo adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak penulis
Memberi kesempatan kepada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi pihak PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran khususnya untuk bagian sumber daya manusia dalam rangka

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat berguna bagi kemajuan organisasi.

3. Bagi pihak universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Rencana sistematika penulisan penelitian

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, maka secara singkat akan disusun dalam 6 bab, yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang latar belakang permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Memaparkan kerangka teori yang menjelaskan tentang teori-teori dasar yang berkaitan dengan permasalahan manajemen sumber daya manusia, motivasi, budaya organisasi dan produktivitas, keterkaitan antara variabel, tinjauan penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis serta uraian teoritis lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai populasi dan sampel, variabel yang digunakan, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan guna pengembangan perusahaan.