

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Fenomena perubahan mendasar yang dimanifestasikan dengan lahirnya Undang- Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang- Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya.

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status

yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut, Hasibuan (2000 : 147) Dalam Mangkunegara.

Perusahaan bisnis yang dapat bertahan dan menang dalam persaingan adalah yang mampu mengelola segala sumberdaya (*resources*) yang dimiliki. Diantara sumberdaya yang ada dalam perusahaan, sumberdaya manusia (*human resources*) adalah merupakan salah satu faktor kunci untuk membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkesinambungan, karena dewasa ini banyak perusahaan bisnis yang mengalami penurunan usaha umumnya disebabkan terpaku oleh kegiatan operasional saja tanpa memperhatikan sumberdaya manusia yang dimiliki.

Masalah-masalah yang sering dihadapi karyawan antara lain motivasi kerja. faktor itu berhubungan antara lain dengan gaya kepemimpinan manajer, manajemen kompensasi, manajemen karir. Dengan demikian masalah yang dihadapi karyawan disini lebih ditekankan pada faktor penyebab eksternal dirinya. Artinya kalau faktor-faktor eksternal tadi tidak diperbaiki maka kinerja organisasi dan motivasi kerja bakal rendah dan akan memengaruhi kinerja karyawan. Baik masalah karyawan dan karyawan bermasalah akan dapat menimbulkan masalah perusahaan yang kronis dan menimbulkan ongkos mahal. Ujungnya adalah keuntungan perusahaan yang menurun.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh penerapan budaya perusahaan, yang mana akan mempengaruhi keseharian karyawan.

Sementara itu karyawan bermasalah dapat diindikasikan antara lain sebagai sifat atau perilaku malas, komitmen kurang, emosional, kedisiplinan tidak terkendali, kerap bolos kerja, dan egoistis dalam bekerjasama. Ciri bekerja dan kinerjanya adalah sangat marjinal, asal-asalan, dan kurang toleran dengan lingkungan. Perilaku tersebut lebih berkaitan dengan faktor internal ketimbang eksternal. Faktor internal karyawan meliputi faktor-faktor pendidikan, usia, pengalaman kerja, sikap, dan ketrampilan.

Sumber daya manusia yang ada pada setiap perusahaan bisnis, dalam melakukan aktivitas umumnya termotivasi oleh budaya perusahaan (*corporate culture*) atau budaya kerja yang ada dalam perusahaannya dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan kelompok, yang terukur dari kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seperti yang telah dikemukakan dalam salah satu teori motivasi, teori hirarki kebutuhan

dari Maslow, dari kelima kebutuhan (fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber-sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi yang akhirnya membawa dampak negatif terhadap kinerja Pegawai.

kenyataan kehidupan organisasional bahwa pimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memang benar bahwa pimpinan, baik secara individual maupun sebagai kelompok, tidak mungkin dapat bekerja sendirian. Pimpinan membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan, yang digerakkan sedemikian rupa sehingga para bawahan itu memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif. Dari kenyataan tersebut di atas, maka pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan, karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarki. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif,

memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

Berpijak pada uraian latar belakang di atas, maka perlu kiranya diadakan suatu penelitian. Dalam hal ini, penulis ingin mengangkat satu topic yang sesuai dengan kondisi yang dihadapi saat ini, yaitu: **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKMA JAYA ABADI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Adakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan?
3. Adakah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan ?
4. Mana yang lebih berpengaruh antara motivasi kerja dan budaya organisasi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, ada tujuan yang ingin penulis ketahui yaitu:

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi pada kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui mana yang lebih berpengaruh antara pengaruh motivasi kerja dengan budaya organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian ini adalah:

1. Sebagai masukan bagi atasan-atasan dalam menerapkan, merencanakan, melaksanakan dan evaluasi yang berorientasi pada peningkatan prestasi karyawan melalui pemberian motivasi.
2. Sebagai masukan bagi pengelola untuk mempertimbangkan faktor-faktor psikologis dalam merancang kegiatan.
3. Secara umum dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai isi penelitian ini, maka pembahasan dibagi menjadi lima bab. Uraian masing-masing bab disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini yaitu Bab Pendahuluan, penulis kemukakan berbagai gambaran singkat untuk mencapai tujuan penulisan, yaitu meliputi: latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan judul, ruang lingkup, dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Kemudian pada bab yang kedua yaitu Kajian Teori memaparkan tentang:

1. Kinerja, yang mencakup pengertian Kinerja, tujuan penilaian kinerja, ciri-ciri dan factor-faktor pendukung dan penghambat.
2. Motivasi Kerja, mencakup pengertian motivasi kerja, ciri-ciri motivasi, factor-faktor pendukung dan penghambat.
3. Budaya Organisasi, mencakup pengertian budaya, pengertian organisasi, pengertian budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi, landasan penerapan budaya organisasi, tujuan penerapan budaya organisasi, fungsi organisasi dan cara karyawan mempelajari budaya organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga, yaitu memaparkan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, teknik pengumpulan data dan tehnik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat ini memaparkan hasil penelitian di lapangan yaitu PT. SUKMA JAYA ABADI dan pembahasan tentang hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan juga saran yang diberikan untuk penyempurnaan penulisan, atau penelitian berikutnya.