

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perusahaan di Indonesia dan persaingan bebas era globalisasi yang meningkat membuat persaingan bisnis semakin ketat, dibutuhkan profesionalisme disegala bidang. Tenaga ahli yang berpendidikan, berpengalaman dan berketrampilan. Banyak perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, kreatifitas, tenaga, ide yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari mengelola keuangan dan modal dari perusahaan, melainkan juga ditentukan dari sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya,

memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja (Brahmasari dan Suprayetno, 2008:124). Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dengan demikian organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan mendapatkan SDM yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, dan dapat meningkatkan efektifitas kinerja organisasi.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009: 18) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh karyawannya. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor suatu profesi atau pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009). Yang dimaksud dengan keluaran adalah hasil yang telah dicapai setelah melaksanakan atau menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dalam perusahaan.

Dessler (2009: 127) dalam Sitepu (2013) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Acuan dalam kinerja yaitu terletak pada pencapaian dalam melaksanakan tugas, yang dapat membangun adanya pekerjaan karyawan.

Penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi karyawan, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Kegagalan kerja karyawan dipandang oleh sebagian karyawan sebagai penilaian dari pimpinan, di sisi lain keberhasilan karyawan dipandang sebagai hasil dari kemampuannya sendiri.

Organisasi terbentuk dari sebuah sistem yang kompleks dimana kegiatan-kegiatan diarahkan untuk mencapai sesuatu (Gudono, 2012). Pada dasarnya budaya organisasi sangat erat dengan perilaku tempat kerja atau dalam kinerja karyawan. Anggapan ini terbentuk dari implementasi realistik

yang dapat di teladani secara langsung dan nilai keyakinan bersama di dalam organisasi sebagai pokok kekuatan budaya organisasi yang kuat. Dengan adanya budaya organisasi menjadi lebih mudah, terarah dan lebih fokus kesasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya perilaku individu secara luas menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan tata nilai yang dianut. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik kepada karyawan, akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktornya berasal dari budaya organisasi (Brahmansari dan Siregar, 2009). Budaya organisasi dapat dikatakan kuat jika antar karyawan mempunyai nilai-nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai dengan ketentuan. Semakin banyak nilai saling berbagi dan saling menerimanya maka akan semakin memperkuat budaya yang diterapkan sebuah organisasi dalam berperilaku.

Dalam organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai kepribadian, dan kepribadian tersebut merupakan sebuah organisasi. Menurut Robbins dan Judge (dalam Taurisa dan Intan, 2012: 173) bahwa budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi

merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya .
Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan (Arianty, 2014).

Randolph dan Blackbum dalam Tampubolon (2012: 228) menyatakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan, dan pemahaman-pemahaman yang dibentuk oleh dan untuk anggota organisasi. Menurut Susanto, (dalam Nawawi 2015:4) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan bagi sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan.

Selain budaya organisasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu motivasi. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Siagan (2004) dalam (suwati, 2013:43) motivasi diberikan sebagai daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktu dalam melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya, sehingga tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Keterkaitan antara motivasi dan kinerja karyawan seperti yang disampaikan oleh Gibson maupun Stoner (Notoatmojo, 2015:125)

bahwa motivasi adalah faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 837) motivasi adalah serangkaian nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang ada pada diri individu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam motivasi karyawan tidak mudah karena setiap karyawan memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal.

Robbins, dan Judge (2013:202) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual juga motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sedangkan Mangkunegara (2011:93) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar

pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Lebih lanjut motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi.

Budaya perusahaan memiliki peranan penting dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para karyawan. Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan dan mendorong percampuran *core values* (nilai-nilai dominan) dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

PT. Widya Cipta Teknik adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang mechanical-electrical engineering dan contractor memiliki tujuan untuk tetap dipercaya oleh semua kliennya. Yang berlokasi di Ruko Lotus Regency Blok D21 Jl. Ketintang Baru Selatan I/30 Surabaya. Dengan meningkatkan semangat bekerja dalam perusahaan, harus ada peningkatan

dorongan, serta budaya organisasi yang selalu dijalankan dengan baik untuk menunjang kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus mampu memenuhi semua kewajiban yang dijanjikan kepada karyawan, agar karyawan tidak merasa terjadi pelanggaran kontrak yang akan berakibat pada hasil kerja karyawan.

Budaya organisasi PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya adalah menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan demi kenyamanan bersama. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya perusahaan sampai pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya, tingkat kestabilan karyawan membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri, sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya di PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya.

Penerapan budaya organisasi di PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya sudah bagus tertanam pada karyawan. Perusahaan mempunyai nilai-nilai khusus budaya organisasi yang bertujuan agar setiap anggota dari organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan secara efisien, baik dalam pembagian tugas dan juga rasa tanggung jawab yang diberikan. Indikasi ini adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis antar karyawan serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan meningkat. Demikian halnya dengan motivasi karyawan seperti disiplin masuk kerja, rajin dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Budaya organisasi di PT. Widya

Cipta Teknik Surabaya terlihat dari adanya interaksi antar sesama karyawan dan komunikasi yang baik antar divisi atau bagian lain. Karena kolaborasi dan kerjasama sangat dibutuhkan di dalam organisasi agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Pemberian motivasi di PT. Widya Cipta Teknik Surabaya diberikan dalam bentuk reward berupa insentif dan jenjang karir bilamana kinerja yang dilakukan baik dan memuaskan. Selain itu pemberian gaji dan tunjangan disesuaikan dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama yang menumbuhkan perasaan diakui dan dihargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan keterampilan karyawan. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk menunjukkan prestasinya dengan skill yang dimiliki.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Prima Nugraha S.Sinaga (2010) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten dairi sumatera utara, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan Marlina B.

Winanti (2009) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Atri Distribution, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Rika Wulanda (2009) dikutip dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kabupaten wakatobi, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Syafitri Diah Kusumawati (2014) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor regional 1 badan kepegawaian negara yogyakarta, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh susandi prihayanto (2012) yang berjudul analisis pengaruh budaya organisais dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia tbk. Regional IV jateng – diy, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi dan motivasi di PT. Widya Cipta Teknik perlu diteliti karena untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan budaya organisasi kerja yang baik serta motivasi yg tinggi maka akan membuat karyawan mempunyai semangat

untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan juga sangat ditentukan oleh faktor individual, yang antara lain berupa motivasi, baik secara langsung maupun melalui tidak langsung. Dengan mengarahkan yang baik karyawan PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya maka karyawan dapat bekerja dan menyelesaikan masalahnya sesuai aturan yang berlaku dan dapat berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya, melalui terciptanya budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang didukung dengan teori-teori pada uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Widya Cipta Tehnik Surabaya“**

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya ?
3. Apakah budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Widya Cipta Tehnik Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Widya Cipta Teknik Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dalam penelitian, saran-saran yang diberikan kepada objek penelitian untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi tersebut, dan saran-saran penelitian yang akan datang.