

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam perusahaan. Setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta membutuhkan sumber daya manusia dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam perusahaan sebagai pilar utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah para karyawan yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Potensi sumber daya manusia tersebut perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Menurut Prasastyadi (2012) kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan di perusahaannya. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja

lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui motivasi yang tinggi dan terarah serta budaya organisasi yang kuat.

Motivasi yang tinggi diperlukan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Sehebat apapun rencana yang telah dibuat oleh ketua organisasi, apabila dalam proses aplikasinya dilakukan oleh anggota yang kurang atau bahkan tidak memiliki motivasi yang tinggi akan menyebabkan tidak terealisasikan rencana tersebut. Menurut Margareth (2012) motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan dan tanggung jawab. Faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor diatas penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawanpun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan.

Motivasi karyawan dalam perusahaan sangat penting, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga terjadi peningkatan kinerja. Rivai (2004:456) dalam Winanti (2013) menjelaskan sumber

motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) perasaan bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Pemberian motivasi kepada para karyawan akan efektif jika dilakukan dengan cara-cara yang baik. Teknik motivasi yang baik harus mengedepankan nilai-nilai yang positif. Motivasi kerja yang positif adalah dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan, komunikasi dan perintah yang wajar, serta tempat kerja yang dihargai masyarakat.

Salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan selain motivasi adalah budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Budaya yang kuat berarti nilai-nilai inti perusahaan betul-betul menjadi ideologi, yang dipatuhi dan dijalankan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Pengembangan budaya organisasi yang kuat harus dimulai sejak dini, saat perusahaan masih kecil dan belum terlalu kompleks dengan bisnis dan operasionalnya. Bila sejak dini, maka penanaman pondasi budaya yang kuat akan sangat mudah. Sebab jumlah karyawan, kompleksitas bisnis dan organisasi mungkin belum terlalu besar, sehingga menjadi mudah untuk membangun praktik internal yang terbiasa berperilaku secara kolektif dalam kolaborasi. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Umam (2010:133) faktor yang dapat mempengaruhi

budaya organisasi meliputi kebijakan perusahaan (*corporate wisdom*), gaya perusahaan (*corporate style*), dan jati diri perusahaan (*corporate identity*). Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan, keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam perusahaan. Jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, credo (semboyan) perusahaan, dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan. Gaya perusahaan ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan sumber daya manusia dan masyarakat perusahaan atau penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.

Budaya organisasi yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu: (1) budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, (2) budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada area yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang, (4) budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem, (5) budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robins 2006:725) dalam (Winanti, 2013).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja pada PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pengelolaan parkir. Dari uraian

diatas, maka penulis ingin mengadakan penelitian pada para karyawan PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall. Dengan melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik suatu perumusan masalah yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall?

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah, tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka penulis melakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di area Solo Grand Mall.
2. Penelitian dilakukan pada perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan parkir.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Copora Area Solo Grand Mall.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasai terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Untuk membantu dalam memberikan informasi bagi perusahaan mengenai faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta dapat membantu para pimpinan mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan-keinginan karyawan agar nantinya terjadi peningkatan kinerja terhadap karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

2. Bagi Penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang pernah penulis terima serta untuk tambahan informasi dan memperluas pengetahuan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

F. Sistematika Penulisan

Suatu karya ilmiah memerlukan sistematika yang baik, teratur, dan terperinci. Demikian pula dalam skripsi ini, penulis berusaha mencantumkan secara urut dari bab ke bab tentang sistematikanya. Untuk mempermudah dan memberikan gambaran secara menyeluruh dalam penelitian ini, maka penulis membaginya kedalam lima bab berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai literatur landasan-landasan teori yang berisi pengertian dan teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan, motivasi, dan budaya organisasi yang diharapkan mampu mendukung pokok-pokok permasalahan yang diteliti, membahas mengenai penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang terdiri atas: jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil pelaksanaan penelitian, pengujian kualitas pengumpulan data, analisis data, hasil analisis data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.