BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Susanto (2006: 109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan,

pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit organisasi atau dalam ini rumah makan dalam kurun waktu yang panjang. Sejalan dengan penyataan Rivai (2009) mengatakan bahwa perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *Human capital*.Pembinaan SDM diperusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibel (Rivai, 2009).Dari beberapa pernyataan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan nilai - nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan terhadap organisasi.

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) Budaya oganisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Ivancevich (2006: 46) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhya terhadap perilaku organisasi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Selain budaya organisasi yang penulis jelaskan di atas, menurut Robbins (2001:50) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha

mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Yuwono:2005).

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, Budaya Organisasi, Motivasi ataupun Komitmen Organisasional sangatlah penting. Untuk PT. Adiwraksa Atyanta Sukoharjo, hasil penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan sebagai bahan rujukan dalam usaha nantinya. Dengan melihat persaingan usaha yang semakin ketat.

Karyawan merupakan komponen penting dalam organisasi ini, keberhasilan PT. Adiwraksa Atyanta Sukoharjo akan sangat tergantung dari kepiawaian karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggan. Budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu perlu diadakan kajian lebih lanjut terhadap kinerja karyawan PT. Adiwraksa Atyanta Sukoharjo yang berhubungan dengan budaya organisasi, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Budaya organisasi di PT. Adiwraksa Atyanta Sukoharjo tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi, para pelaku organisasi terdahulu dan kemudian ditanamkan kepada para

pengikutnya.dan motivasi kerja merupakan dukungan untuk karyawan agar selalu terus bekerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penulis sangat tertarik untuk mengangkat judul dalam penelitian ini yaitu "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIWRAKSA ATYANTA SUKOHARJO"**

B. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiwraksa Atyanta Sukoharjo ?
2. Bagaimanakah pengaruh antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiwraksa Atyanta Sukoharjo ?
3. Bagaimanakah pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawa pada PT. Adiwraksa Atyanta Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas , maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiwraksa Atyanta Sukoharjo.

2. Untuk menganalisis pengaruh anatara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adiwraksa Atyanta Sukoharjo.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawa pada PT. Adiwraksa Atyanta Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Adiraksa Atyanta Sukoharjo untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan.

b. Bagi Akademis

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

c. Bagi Pihak Lain

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

2. Manfaat Teoritis.

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dalam studi ini adalah mengenai korelasi pengaruh budaya organisasi,

motivasi dan komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja karyawan dan memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistemik meliputi :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah dan perusahaan, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan. Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional yang berdampak pada kinerja karyawan.

BAB II : TINJUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori dan tinjauan pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian, serta hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat perusahaan yang di teliti, struktur organisasi perusahaan yang akan di teliti dan pembahasan atas rumusan masalah yang di buat.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan dan saran bagi perusahaan yang telah di teliti untuk kedepannya.