

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan

masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Budaya organisasi saat ini menjadi suatu hal yang harus menjadi perhatian oleh perusahaan (Deloitte, 2015). Perusahaan yang memiliki budaya yang tinggi memiliki keunggulan bersaing yang lebih baik. Selain itu, perusahaan yang memperhatikan budaya organisasinya memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih baik jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memperhatikan budaya yang terdapat pada organisasinya. Hal tersebut dikarenakan budaya, baik itu budaya yang tinggi ataupun budaya rendah memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (Aftab, Hira, Tayyaba Rana dan Aamir Sarwar, 2012).

PT. TDC Telkom Karanganyar, budaya yang diterapkan dalam organisasi sangat penting karena budaya organisasi tersebut yang akan mempengaruhi dan memberikan pedoman bagi anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Peran budaya organisasi adalah yang paling menentukan tujuan organisasi serta mempengaruhi kinerja individu yang ke depannya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmadi pada tahun 2007 menghasilkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Meskipun setiap tahun hasil kinerja yang dicapai terjadi peningkatan, namun peningkatan tersebut dirasa tidak optimal, terlebih dengan dilakukan perubahan budaya yang disesuaikan dengan kondisi kerja, perusahaan mengharapkan bahwa akan ada karyawan yang bisa mendapatkan nilai kinerja Istimewa, karena budaya yang saat ini diterapkan sudah disesuaikan dengan kondisi kerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun telah terjadi

peningkatan kinerja, namun peningkatan tersebut masih belum sesuai dengan target kinerja yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka dilakukan penelitian untuk melihat bagaimana “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA TDC KARANGANYAR”

B. Rumusan Masalah

Karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan (Nurlaila, 2010; Mangkunagara, 2012; Nisyak dan Trijonowati, 2016). Karakteristik budaya organisasi dan Motivasi merupakan variabel pengukur dalam suatu perusahaan. Motivasi yang baik adalah cara yang dipilih yang dipergunakan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya supaya dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang kurang stabil (Nurlaila, dkk, 2010 Hasibuan, 2012; Rahmayanti, 2014; Maulana, 2015). Kinerja karyawan yang tinggi memungkinkan produktivitas secara keseluruhan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumusan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar ?

2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (pegawai) yang dimiliki, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat sehingga menjadi suatu kekuatan baru bagi organisasi.
 - b. Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi instansi terkait.

- c. Dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak manajemen dan pimpinan Telkomsel *Distribution Center* (TDC) Karanganyar dalam usaha peningkatan kinerja pegawai.
- b. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori dari masing-masing variabel penelitian dan mengenai beberapa penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang hipotesis, kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, pengujian data dan hipotesis, serta hasil pengujian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran-saran dari penulis yang bersifat membangun untuk pihak yang bersangkutan.