

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut perlu adanya peran sumber daya manusia. Begitu pula peran teknologi sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Kemajuan teknologi yang pesat serta kondisi sosial dan budaya bangsa yang berkembang saat ini, memacu pula perkembangan dalam bidang ekonomi yaitu upaya untuk memenuhi berbagai bentuk kebutuhan masyarakat. Banyak perubahan terjadi seiring dengan munculnya alternatif pilihan yang tersedia.

Aspek yang harus diperhatikan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang makin pesat adalah aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dibentuk oleh perusahaan dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan yang berorientasi pada masa depan, misalnya dengan mengadakan usaha-usaha atau kegiatan pengembangan sumber daya manusia. Usaha ini perlu dilakukan oleh manajer sumber daya manusia karena usaha ini sangat mendukung bagi keberhasilan perusahaan melalui pencapaian Kinerja Karyawan yang tinggi.

Peningkatan kinerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh Kinerja dari seluruh usaha atau perusahaan. Sedangkan Kinerja karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: Motivasi, Budaya Organisasi, Kreativitas dan Inovasi. Pengukuran Kinerja Karyawan yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi.

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja kerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik. Ndoni Karang Prasetyo dan Sri Padmantyo (2012: 50) menyatakan

bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan gaji, dan gaya kepemimpinan di Dealer Young Motor Wonogiri. ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi Kinerja perusahaan secara keseluruhan. adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja. Untuk melengkapi penelitian tersebut maka peneliti mengembangkan variabel dengan menambah variabel independen Motivasi, Budaya organisasi, Kreativitas dan Inovasi.

Pemberian motivasi dan penegakkan disiplin oleh atasan berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya, sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk berproduksi. Menurut M. Clelland, seorang untuk lebih baik dari pada yang lain dalam banyak situasi.

Mc. Clelland memusatkan pada tiga kebutuhan manusia (Reksohadiprojo dan Handoko, 2001: 268) antara lain:

1. Kebutuhan kinerja, tercermin pada keinginan dan mengambil tugas yang dapat dia pertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif dan bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain.

Motivasi yang tepat dan baik akan mampu meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan tingkat kedisiplinan pun akan menambah semangat kerja karena diselimuti perasaan yang aman dalam bekerja, dengan demikian akan tercapai

kinerja yang tinggi. Jadi disiplin, motivasi, dan komunikasi tersebut diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi yaitu bagaimana organisasi melakukan pembagian tugas kepada para karyawannya, melaksanakan koordinasi dan menciptakan budaya kerja organisasi. Menurut Falikhatun (2010: 269) budaya organisasi adalah seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan atau dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah adaptasi secara eksternal, maupun masalah integrasi secara internal. Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, peran pimpinan serta budaya organisasi yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kepuasan kerja karyawan. Langkah ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki citra karyawan, apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol adalah adanya sikap individu karyawan yang negative terhadap pekerjaannya, adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima sehingga menyebabkan rasa tidak puas.

Inovasi kerja mempunyai peran penting pencapaian tujuan suatu perusahaan dalam mempertahankan kemampuan bersaingnya. Seseorang pemilik usaha dituntut untuk selalu berinovasi dalam meningkatkan kualitas dari produk yang dihasilkan, hal ini tidak terlepas dari keinginan konsumen yang selalu berubah-ubah. Ketidakpastian lingkungan menyebabkan para pelaku usaha untuk selalu berinovasi agar dapat memenangkan persaingan, bukan hanya untuk menghadapi ketidakpastian lingkungan dan kondisi persaingan bisnis yang semakin meningkat. Perusahaan yang memiliki kemampuan berinovasi tinggi akan lebih baik dalam merespon lingkungan dan mengembangkan kemampuan baru yang akan meningkatkan kinerja usaha. Permasalahan yang terjadi pengembangan usaha pada umumnya para pemilik usaha kurang

memperhatikan dalam hal melakukan perbaikan pada produk yang telah ada, sehingga produk yang telah ada tersebut cenderung tidak memiliki nilai yang lebih di mata para konsumen. Inovasi merupakan kemampuan untuk menerapkan kreativitas dalam rangka memecahkan persoalan dan peluang untuk meningkatkan dan memperkaya kehidupan

Inovasi merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Inovasi tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi Inovasi dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan dalam mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Pengalaman yang banyak dan lama terhadap profesi yang dipegang maka penguasaan keterampilan semakin meningkat dan luas.

Menurut Munandar (2012: 31) kreativitas atau berfikir kreatif merupakan kemampuan untuk melihat berbagai kemungkinan penyelesaian suatu masalah, merupakan bentuk pemikiran yang saat ini masih kurang mendapat perhatian. Seperti penerimaan pengetahuan, ingatan dan penalaran.

Tingkat kreativitas sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui minat kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir (Siagian S.P. 2000:62). Tingkat kreativitas sangat mempengaruhi produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan

adanya kreativitas agar karyawan untuk mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini manajer harus selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan arahan untuk meningkatkan kreativitas. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kreativitas. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kreativitas akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Listianto dan Setiaji,2005: 30).

Kreativitas menghubungkan dan merangkai ulang pengetahuan didalam pikiran-pikiran manusia yang membiarkan dirinya untuk berfikir secara lebih bebas dalam membangkitkan hal-hal baru, atau menghasilkan gagasan-gagasan yang mengejutkan pihak lain dalam menghasilkan hal yang bermanfaat. Jika perusahaan tidak mengembangkan kreativitasnya dalam membuat hal produk baru sehingga tidak memberikan hal yang baru dan menarik konsumen, konsumen akan merasa bosan dengan produk yang ada, hal in dapat mempengaruhi sistem operasi perusahaan dan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dealer Young Motor yang berlokasi di Wonogiri. Penelitian ini difokuskan pada Motivasi yang dimiliki karyawan tentang kurangnya kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya karyawan yang kurang bisa diselesaikan. Begitu juga dalam hal budaya organisasi yang dimiliki karyawan kurang harmonis, masih mengutamakan pekerjaan secara individu kurang kerja secara tim. Penurunan kinerja karyawan juga dipengaruhi Inovasi yang dimiliki karyawan Dealer Young Motor Wonogiri memiliki pengetahuan yang kurang dan keterampilan untuk bekerja cepat.

Berdasarkan penelitian-penelitian diatas, maka peneliti menjadi bahan dasar replikasi dan penambahan variabel independen Motivasi, Budaya Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil judul “PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, INOVASI DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEALER YOUNG MOTOR DI WONOGIRI”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah ada pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah ada pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya :

### 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dealer Young Motor di Wonogiri. Serta diharapkan sebagai penerapan disiplin ilmu yang didapat dari bangku kuliah dan mencoba menghubungkan antara teori dengan kenyataan yang ada.

### 2) Manfaat praktis

- a. Sebagai masukan untuk jurusan ekonomi manajemen dalam memberikan arahan kepada mahasiswa untuk memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan belajar dan menjadikan mahasiswa dapat mengembangkan dan membuat inovasi baru.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan input dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Motivasi, budaya organisasi dan Inovasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah yang berkaitan.

## **E. Sistematika penulisan skripsi**

Untuk memudahkan dalam mengikuti seluruh uraian dan pembahasan atas skripsi ini maka penulisan skripsi ini dilakukan dengan sistematika sebagai berikut :

### **1. BAB I PENDAHULUAN.**

Pada bab ini penulis menerangkan tentang latar belakang penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian serta Sistematika Penulisan

### **2. BAB II LANDASAN TEORI.**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang pengertian Motivasi Budaya Organisasi Inovasi Kreativitas dan Kinerja Karyawan

### **3. BAB III METODE PENELITIAN.**

Pada bab ini akan menerangkan tentang jenis metode penelitian, metode observasi, metode wawancara, dan pengumpulan data.

### **4. BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang analisis data dengan menggunakan analisis yang meliputi “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Inovasi Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan”

### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.**

Dalam bab ini menerangkan tentang kesimpulan implikasi dan saran. Kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data.