

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
DI HOTEL DANA SURAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh :

**ARY BAGUS KRISTANTO
B 100 060 221**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha perhotelan adalah usaha yang bergerak dibidang jasa dan sebagai sarana penunjang keberhasilan di sektor pariwisata. Perhotelan adalah suatu usaha untuk melayani konsumen yang dituntut harus mampu menyediakan produk dan *service* serta keramahtamahan, kenyamanan, kebersihan, dan keamanan hotel yang dapat mempengaruhi citra hotel di mata konsumennya.

Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar, dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas serta lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai.

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah organisasi perhotelan yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja/karyawan tersebut maka manajemen hotel perlu memperhatikan

kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan prestasi kerja.

Seorang pegawai/karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas. Menurut Georger dalam Ranupandoyo dan Husnan (1997: 181) prestasi kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana di dalamnya terdapat aktifitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner, 1988: 138). Dalam penentuan prestasi kerjanya, (Timpe, 1992: 64) mengemukakan tiga peran prestasi kerja yaitu: 1) Ketrampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan

untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka prestasi kerja akan terganggu. Demikian juga terbentuknya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan prestasi kerja yang maksimal.

Kesamaan persepsi terhadap penyesuaian sikap dan perilaku, peran dari budaya organisasi dan motivasi yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kepuasan kerja karyawan. Langkah ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki citra hotel yang bersangkutan, apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol adalah adanya sikap individu karyawan yang negatif terhadap pekerjaannya, adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima sehingga menyebabkan rasa tidak puas.

Melihat kondisi di Hotel Dana Surakarta dari lingkungan kerja yang cukup mendukung namun juga perlu pembenahan-pembenahan yang dapat menyelesaikan permasalahan dalam organisasi, budaya organisasi yang terbentuk tercermin dari ciri sikap perilaku disiplin masuk kerja, kekompakan, loyal terhadap atasan dan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diacu dari program kerja yang dibuat oleh masing-masing karyawan, dan kegiatan tatap muka yang dilakukan sebagai wujud komunikasi formal, dimana kondisi seperti ini dapat diduga adanya hubungan

antara variabel budaya organisasi dan motivasi dengan tingkat prestasi kerjanya.

Permasalahan yang sering timbul berkaitan dengan pelayanan terhadap konsumen hotel yang dilaksanakan oleh karyawan di Hotel Dana Surakarta adalah: 1) masih ditemuinya keterlambatan penanganan konsumen yang memerlukan pelayanan cepat, karena keterbatasan kemampuan kerja karyawan sehingga mereka harus berkonsultasi dengan pimpinannya atau dengan sesama karyawan yang lebih mampu; 2) adanya karyawan yang kurang serius bekerja, sementara ada karyawan lainnya yang bekerja dengan beban kerja cukup tinggi, sementara karyawan yang bekerja sebagai pendukung kegiatan tersebut kurang bekerja dengan serius.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini ditentukan judul: “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI HOTEL DANA SURAKARTA”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang ada, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja di Hotel Dana Surakarta?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja di Hotel Dana Surakarta?

3. Manakah diantara budaya organisasi dan motivasi yang paling erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan di Hotel Dana Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi terhadap prestasi kerja di Hotel Dana Surakarta.
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi terhadap prestasi kerja di Hotel Dana Surakarta.
3. Untuk mengetahui hubungan yang paling erat diantara budaya organisasi dan motivasi dengan prestasi kerja karyawan di Hotel Dana Surakarta?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan input bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang tepat di dalam mengelola sumber daya manusia yang baik.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan/informasi dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan dimasa yang akan datang, terutama dalam penanganan masalah budaya organisasi dan motivasi kerja hubungannya dengan prestasi kerja karyawan.

3. Bagi peneliti yang lain, dapat dijadikan referensi dan pertimbangan untuk penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia khususnya pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi kerja.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari hasil penelitian, serta sistematika penulisan skripsi yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori yang meliputi penelitian terdahulu, pengertian manajemen personalia, kemampuan kerja, budaya organisasi, prestasi kerja serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan, serta tinjauan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Disini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, definisi operasional dan pengukuran, hipotesis, populasi, sampel dan sampling, sumber dan jenis data, teknik pengumpulan data, dan rencana analisis data yang dilakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta proses analisa terhadap data yang ada.

BAB V PENUTUP

Penulisan akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang telah dilakukan, disertai saran-saran sebagai masukan demi kelanjutan dan perkembangan perusahaan.