

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu dan teknologi saat ini berkembang dengan pesat, kondisi ini membuat dunia bisnis mengalami persaingan yang ketat. Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan kualitas produk atau jasa yang dihasilkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai ketika sumber daya yang ada dapat bersinergi dengan optimal, serta dapat meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia/karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya dan mampu memberikan kontribusi yang banyak bagi kemajuan organisasi tersebut akan kemudian diikat dan diberdayakan sebaik mungkin oleh organisasi. Karyawan dapat bertahan pada jangka waktu yang lama untuk bekerja pada organisasi, jika karyawan tersebut memiliki rasa senang nyaman, dan aman dalam bekerja.

Menurut Campbell, et al (dalam Nur'aini, 2012: 47) kinerja karyawan dikatakan baik ketika kinerja yang dimunculkan mencapai produktivitas kerja yang tinggi, serta sesuai dengan standart kerja, target atau tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan jika

karyawan memiliki dorongan atau motivasi kerja yang kuat dalam dirinya untuk melakukan pekerjaan secara efektif.

PT. Bina San Prima Cabang Madiun, merupakan salah satu distributor nasional produk makanan, kesehatan, farmasi, obat dan kebutuhan konsumen lainnya yang terletak di Jl. Raya Ponorogo No. 11 Desa Kaibon Kabupaten Madiun. Dalam hal ini pihak manajemen PT BSP Cab Madiun perlu memperhatikan dan membina motivasi kerja karyawannya. Seiring dengan meningkatnya persaingan yang makin kompetitif antar perusahaan distributor maka diperlukan adanya sumber daya manusia yakni karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Sebelumnya PT Bina San Prima menerapkan sistem ISO 9001:2008 sebagai perbaikan sistem manajemen dan prinsip dalam melakukan perbaikan sistem manajemen, SDM dan pelayanan, PT Bina San Prima kemudian meningkatkan pengelolaan SDM nya dengan menerapkan *Competency Based Human Resource Management* (CBHRM). Semakin ketatnya persaingan bisnis menuntut pengelolaan SDM yang baik pula, hal ini dilakukan agar kualitas karyawan semakin baik serta meningkatkan daya saing, Dengan penerapan CBHRM ini pula, PT BINA SAN PRIMA menilai kinerja karyawannya. PT BINA SAN PRIMA mengelola pertanggungjawaban kinerja karyawan dalam sebuah Sistem Manajemen Performansi Karyawan sesuai yang diatur pada kebijakan perusahaan KD.66/2006. Dengan tingkat persaingan yang semakin ketat dalam bisnis pendistribusian.

Demikian juga PT.Bina San Prima terus berupaya meningkatkan kualitas manajemen SDMnya, yakni dengan menerapkan berbagai aturan dan tata cara kinerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan global. Upaya yang dilakukan ini merupakan wujud adanya pembenahan budaya organisasi.

Sopiah (dalam Tumbelaka, dkk, 2016:96) menjelaskan bahwa budaya perusahaan adalah sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya. Budaya organisasi atau budaya kerja diharapkan baik karena berpengaruh terhadap berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang dicapai. Budaya yang kuat tentunya akan dapat menciptakan dan memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian karyawan akan tetap setia pada organisasinya dan tidak akan mudah terpengaruh oleh faktor-faktor lain, baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi sendiri. Budaya perusahaan juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Koesmono (2005) yang menemukan hasil penelitian yakni budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja.

Selain budaya organisasi, dukungan organisasi juga merupakan unsur penting dalam mempengaruhi motivasi karyawan, dikarenakan dukungan organisasi merupakan pemberian dukungan dari organisasi bekerja karyawan untuk memotivasi karyawan untuk semangat bekerja. Rhoades & Eisenberger

(dalam Apricilia, dkk, 2013: 125) menjelaskan bahwa *perceived organizations support (POS)* merupakan dukungan organisasi yang dipersepsikan dengan keyakinan global mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan dan mempertimbangkan tujuan yang akan dicapai serta dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan dengan adil. Karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya hanya karena ingin memberikan pelayanan yang terbaik tetapi memerlukan dukungan dari organisasi sehingga dapat memberikan dorongan motivasi dalam diri karyawan untuk bekerja secara maksimal. Dengan demikian, adanya dukungan organisasi akan memberikan dampak pada motivasi kerja suatu karyawan. Sebagaimana hasil penelitian dari Sri Mulyani (2015) bahwa *Job Satisfaction* sebagai pemediator berpengaruh terhadap Dukungan organisasi dan *Servant leadership* terhadap *Employee Motivation*.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan organisasi terhadap Motivasi Karyawan PT.Bina San Prima Cabang Madiun”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan PT.Bina San Prima?

2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi karyawan PT.Bina San Prima?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap motivasi karyawan PT.Bina San Prima.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif dukungan organisasi terhadap motivasi karyawan PT.Bina San Prima.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pengembangan pembelajarannya. Adapun manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian pengetahuan mengenai dampak yang diberikan dari budaya organisasi dan dukungan organisasi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat :

- a. Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai masukan dan tolok ukur kepada pihak manajemen PT Bina San Prima Madiun dalam mengetahui sejauh

mana budaya organisasi dan dukungan organisasi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

b. Bagi Pegawai

Sebagai bahan evaluasi karyawan agar dapat menguatkan budaya organisasi dalam perusahaan dan merasakan dukungan organisasi agar dapat memotivasi diri untuk bekerja secara maksimal.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori yang telah diperoleh selama ini, khususnya pada mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan menerapkan di dalam penelitian yang berhubungan dengan budaya organisasi, dukungan organisasi, dan motivasi kerja.

d. Bagi Pembaca

Diharapkan melalui penelitian ini dapat menambah bahan referensi bagi pembaca mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi, dukungan organisasi, dan motivasi kerja.

E. Sistematika Penulisan Laporan Skripsi

Secara garis besar penulisan akan dibagi dalam V (lima) pokok bahasan, masing-masing bab dibagi dalam beberapa sub-sub bab sebagai berikut ini:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini terdiri dari Latar belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini terdiri dari Tinjauan Pustaka, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis Penelitian

BAB III : Metoda Penelitian

Bab ini terdiri dari Desain Penelitian, Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel, Lokasi dan Waktu Penelitian, Data dan Prosedur Pengumpulan Data, dan Analisis Data

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari Data Penelitian, Hasil Penelitian, dan Pembahasan.

BAB V : Simpulan dan Saran

Bab ini terdiri dari Simpulan, dan Saran.