

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik dan pengelolaan tersebut sudah dimulai semenjak mereka akan dibutuhkan, dipekerjakan, sampai dengan diberhentikan. Sebagaimana diketahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengelolaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2005).

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda perusahaan, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Salah satu ukuran keberhasilan departemen personalia dalam mengelola sumber daya manusia dapat dilihat dari pemberian motivasi kerja sebagai kompensasi kepada karyawan. Tidak terpenuhinya kebutuhan, keinginan dan harapan karyawan dapat melemahkan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada lemahnya kinerja karyawan (Robbin, 2008). Disatu sisi, karyawan berharap mendapat gaji sebanyak mungkin, sementara disisi lain perusahaan diharapkan

mengeluarkan biaya operasional sekecil mungkin, bagaimana perusahaan menyiasati agar gaji yang diberikan dapat efisien dan efektif memotivasi karyawan dalam bekerja dan berprestasi.

Dalam menyiasati karyawan agar dapat bekerja dengan efisien dan efektif, peran serta pimpinan sangat penting untuk membantu memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Martoyo (1988) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang penting bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pemimpin sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi. Seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk memotivasi karyawannya dalam melaksanakan tugas – tugas. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Supaya kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat

mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Selain itu masalah budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Menurut Schein (dalam Hessel Nogi 2005:15), secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2005). Budaya berkembang menjadi suatu nilai-nilai atau norma yang tidak hanya dimiliki oleh sekelompok manusia pada suatu lingkungan saja tetapi juga dimiliki oleh sebuah organisasi. Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini yang semakin cepat dan pesat berakibat juga pada berubahnya budaya. Sehingga organisasi dituntut untuk mempunyai budaya organisasi yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya perusahaan. Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya dilakukan, banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut, atau disebut dengan budaya organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. Hasil penelitian Koesmono (2005) menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Faktor – faktor tersebut perlu diperhatikan perusahaan, demikian juga yang terjadi di PT Subur Wangi Sentosa. Sedangkan fenomena yang terjadi dalam PT Subur Wangi Sentosa Magetan adalah pimpinan belum fokus pada kesejahteraan karyawan, hal ini disebabkan adanya perubahan struktur pimpinan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi empiris pada PT Subur Wangi Sentosa Magetan.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Subur Wangi Sentosa Magetan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Subur Wangi Sentosa Magetan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Subur Wangi Sentosa Magetan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT Subur Wangi Sentosa Magetan.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Subur Wangi Sentosa Magetan.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Subur Wangi Sentosa Magetan.

D. Manfaat Penelitian

1. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pimpinan PT Subur Wangi Sentosa Magetan mengenai pentingnya pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi bagi peningkatan kinerja karyawan.

2. Implikasi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti kinerja karyawan mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini membahas telaah teori yang menjadi dasar berpikir dan menganalisis masalah yang ada motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

Bab III Metoda Penelitian

Bab ini berisi desain penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

Bab IV Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang data penelitian, hasil penelitian dan saran.

Bab V Simpulan dan Saran

Bab lima berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.