

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Budaya organisasi menjadi semakin penting saat ini, karena budaya organisasi suatu perusahaan mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sejak berdirinya suatu perusahaan, para pendiri perusahaan telah meletakkan nilai-nilai dasar dalam perusahaan yang dalam prosesnya terbentuklah suatu acuan yang menjadi budaya dalam organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok di terapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang kuat dan sehat merupakan isu yang telah digambarkan oleh banyak perusahaan di tingkat global. Robbins dan Judge (2002:284) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Budaya merupakan akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku Pastin (dalam Moeljono, 2005:16).

Salah satu peranan penting nilai-nilai di dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah melalui peningkatan motivasi. Hubungan

kinerja yang maksimal dengan budaya organisasi melalui motivasi tampak jelas dirasakan oleh perusahaan yang memiliki filosofi/esensi nilai-nilai yang kuat baik dari sisi lingkungan internal maupun terhadap lingkungan eksternal perusahaan. Tika (2006:141) menyatakan bahwa budaya organisasi membantu kinerja karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan.

Menurut Gibson(dalamSutanto:2003), pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Nilai-nilai serta perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut

sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja yang diperoleh karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007 : 10).

Salah satu Perusahaan yang menerapkan budaya organisasi adalah Auto2000 Malang-Sutoyo, yaitu perusahaan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang Toyota. Sebagai perusahaan swasta di bidang jasa, Perusahaan Auto2000 Malang-Sutoyo dituntut untuk selalu mengutamakan kualitas dan kuantitas kinerja terbaik. Budaya Perusahaan merupakan Identitas setiap insan Auto2000, dimanapun. Budaya Organisasi tersebut dikenal dengan nama “*FIRST*” (*Focus on Customer, Integrity, Respect to Others, Strive For Excellence, Team Work*). Budaya organisasi “*FIRST*” Berperan sebagai pedoman karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi Auto2000 Malang-Sutoyo, saat ini mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pada setiap karyawan menjadi lebih baik lagi dan ini dibuktikan dengan hasil evaluasi kinerja perusahaan yang terus meningkat tiap tahunnya, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 31 juli 2017 bahwa selama 5 (lima) tahun

terakhir data kinerja Perusahaan Auto2000 Malang-Sutoyo terus mengalami peningkatan yang signifikan. Meningkatnya Kinerja perusahaan dipengaruhi faktor-faktor dari dalam maupun dari luar. Berdasarkan penilaian hasil evaluasi kinerja Perusahaan Auto2000 kota Malang, maka karyawan sudah memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

Pelaksanaan budaya organisasi yang menjadi pedoman yang terdapat dalam Auto2000 Malang-Sutoyo tentu menjadi tantangan tersendiri yang tidak dapat dibiarkan begitu saja. Diperlukan upaya yang nyata, kesadaran dan komitmen masing-masing individu dalam perusahaan baik dari tingkat bawah sampai tingkat atas untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo dengan judul ***“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening”***

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan kinerja karyawan pada Auto2000 Malang?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Auto2000 Malang?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Auto2000 Malang?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Auto2000 Malang?

5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja di Auto2000 Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja di Perusahaan Auto2000 Auto2000 Sutoyo Malang
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Auto2000 Auto2000 Sutoyo Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja di Perusahaan Auto2000 Auto2000 Sutoyo Malang
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Auto2000 Auto2000 Sutoyo Malang
5. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di Perusahaan Auto2000 Auto2000 Sutoyo Malang

D. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian dapat dijadikan masukan yang berguna bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan yang melibatkan usaha peningkatan kinerja karyawan yang berhubungan dengan budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

2. Kontribusi Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi wadah bagi peneliti untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang di peroleh selama kuliah dengan kondisi sebenarnya di duni kerja, serta dapat menambah wawasan terkait dengan pentingnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

b. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pembanding bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi

E. Sistematika Pembahasan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab I berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisikan tinjauan empiris dan tinjauan teoritis. Tinjauan empiris berisikan penelitian terdahulu sedangkan dari tinjauan teoritis berisikan tentang teori budaya Organisasi, teori motivasi kerja, teori kinerja karyawan, hubungan antar variabel, model konsep, dan model hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III berisikan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian skripsi ini. Metode penelitian terdiri dari jenis penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sample, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab IV terdiri atas gambaran umum dan lokasi penelitian, penyajian data serta analisis dan interpretasi. Bab IV ini berisikan hasil penelitian yang dilakukan

BAB V : PENUTUP

Bab V terdiri atas kesimpulan dan saran. Hasil penelitian secara keseluruhan terdapat dalam kesimpulan. Saran diberikan atas dasar hasil penelitian yang telah dilakukan.