

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi dan perdagangan dunia merupakan dua arus yang saling mempengaruhi atau memperkuat satu dengan lainnya, yang sekarang sedang menghadang dunia dan kedua arus tersebut akan semakin kuat pada masa yang akan datang, seiring dengan kemajuan teknologi serta peningkatan pendapatan per kapita dan penambahan jumlah penduduk dunia. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi kerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang di miliki oleh perusahaan.

Sumber Daya Manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian di lingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi di atas manajemen sumber daya manusia sangat di butuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Tulus T H Tambunan (2014). Globalisasi ekonomi diartikan sebagai suatu proses dimana semakin banyak negara didunia yang terlibat

langsung dengan kegiatan ekonomi dan produksi dunia. Proses globalisasi ekonomi adalah perubahan perekonomian dunia yang bersifat mendasar atau struktural, dan perubahan ini semakin kuat dengan berlangsungnya juga proses perdagangan dunia. Perubahan mendasar mengenai semakin besarnya peran pekerjaan *pengetahuan* dan modal manusia (*human resource capital*). Kekuatan otak semakin dominan dalam Sumber Daya Manusia. Organisasi tidak lepas dari hak paten, proses ketrampilan manajemen. Jadi pengetahuan adalah modal intelektual yang semakin dibutuhkan Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang, Oentoro (2017:3-4). Berbagai tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam meningkatkan daya saing perusahaan di era globalisasi ini, hal ini terutama bertumpu kepada sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut khususnya Sumber Daya Manusia.

Menurut Buchari Zainun (1994:57) yang dikutip oleh Oentoro (2017:11), suku kata yang terdapat dalam Sumber Daya Manusia yaitu sumber, daya dan manusia tidak ada satu katapun yang sulit untuk dipahami. Ketiga suku kata itu tentu ada artinya dan semuanya dapat dipahami artinya. Karena itu tidak perlu dijelaskan masing – masing suku kata tersebut. Secara sederhana yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia adalah daya yang bersumber dari manusia. Menurut Gary Dessler (1997:6) perubahan – perubahan yang terjadidalam lingkungan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kecenderungan – kecenderungan yang mencakup keragaman angkatan kerja, teknologi, globalisasi, dan perubahan dunia jabatan dan kerja, dikutip oleh Subekhi dan Jauhar (2017:2). Untuk mampu bersaing dalam era globalisasi maka sudah pada seharusnya perusahaan mendorong masing – masing karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, hal ini dilakukan dengan berbagai macam cara misalnya dengan meningkatkan budaya organisasi untuk

meningkatkan motivasi kerja karyawan, hal ini juga menjadi tantangan bagi CV. Jati Alam Teknik Surabaya yang ingin meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perusahaan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang untuk bertindak. Budaya organisasi antara satu perusahaan dengan yang lain akan berbeda, hal ini dikarenakan budaya organisasi tidak bisa lepas dari pengaruh anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi yang baik akan memberikan motivasi kerja sehingga mampu membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik pula, begitu juga dengan budaya

organisasi yang baik diharapkan mampu menciptakan prestasi kerja karyawan yang baik pula. Menurut Wibowo (2017:8) budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan didalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Menurut Tannady (2017:245) implementasi budaya organisasi akan membentuk nilai atau pencitraan dari organisasi tersebut, baik itu perusahaan swasta atau pemerintah, atau perusahaan nirlaba atau komersial. Budaya yang baik akan menjadi cermin baiknya penampilan sementara tidak baiknya budaya yang sedang berkembang akan memperlihatkan kondisi internal perusahaan yang tidak baik juga.

Pada awalnya motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasakan perlunya untuk memenuhi kebutuhan. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi juga diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi, Wibowo (2017:321). Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan tersebut peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut, Sutrisno (2017:109). Motivasi yang dilakukan oleh manajemen CV. Jati Alam Teknik Surabaya dilakukan dengan melakukan komunikasi yang baik antara pimpinan terhadap bawahan, bawahan sesama bawahan, menerapkan budaya organisasi yang telah dijalani selama ini, dan kondisi lingkungan kerja yang semakin diperbaiki dengan harapan prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Demi memenuhi kepentingan sebagian besar karyawan lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakan penilaian prestasi karyawan tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa segelintir individu karyawan yang bermasalah. Untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas – tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja itu bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri, Sutrisno (2017:149-150). Menurut Hasibuan (1995:105) yang dikutip oleh Badriyah (2017:136) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan adanya penilaian kerja maka diharapkan karyawan akan melakukan instropeksi tentang prestasi kerjanya, sehingga terpancing untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Penilaian kerja harus bersifat transparan dan mempunyai standar / ukuran yang jelas dan semua karyawan bisa mengerti dan mampu untuk mencapai ukuran / standar tersebut, jangan sampai ukuran – ukuran tersebut menjadi penghalang karyawan dalam meraih meningkatkan prestasi kerja.

CV. Jati Alam Teknik Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengerjakan proyek pemasangan pipa *hydrant* sangat ingin sekali meningkatkan prestasi kerja karyawannya melalui budaya organisasi yang

sudah terbangun lama dan motivasi kerja karyawan yang juga harus ditingkatkan pula hal dilakukan agar CV. Jati Alam Teknik Surabaya mengetahui apakah budaya organisasi mampu meningkatkan motivasi kerja kemudian berpengaruh juga terhadap prestasi kerja, untuk itulah peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan CV. Jati Alam Teknik Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jati Alam Teknik Surabaya ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jati Alam Teknik Surabaya ?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jati Alam Teknik Surabaya ?
- 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan CV. Jati Alam Teknik Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah penegasan hal – hal yang ingin diteliti dalam penelitian ini, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui ada atau tidaknya budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV. Jati Alam Teknik Surabaya.
- 2) Untuk mengetahui ada atau tidaknya motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jati Alam Teknik Surabaya.

- 3) Untuk mengetahui ada atau tidaknya budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jati Alam Teknik Surabaya.
- 4) Untuk mengetahui ada atau tidaknya budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja karyawan CV. Jati Alam Teknik Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan kegunaan dari penelitian ini bagi pihak – pihak yang terlibat, manfaat penelitian ini adalah :

1. Aspek Akademis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para akademisi STIE Mahardhika Surabaya khususnya dosen, mahasiswa dan kepentingan perpustakaan.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua orang yang membutuhkan penelitian ini dan bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pemanfaatan budaya organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja melalui motivasi kerja.

3. Aspek Praktis.

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta bagi perusahaan sejenis yang ingin meningkatkan budaya organisasi, motivasi kerja dan prestasi kerja.