

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, Perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting yaitu keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pilar penting dalam sebuah organisasi, tidak peduli sebagai apapun sebuah organisasi yang tidak bisa menyeimbangkan perencanaan strategi dengan manajemen sumber daya manusianya pasti akan mempengaruhi tercapainya visi dan misi perusahaan tersebut.

Menurut H.M Yani (2012:1) dalam Mulyadi (2015:2). manajemen sumber daya manusia dapat diartikan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai visi dan misi sebuah perusahaan. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) dalam Mulyadi (2015:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia yang ada pada karyawan .

Sebagai kunci pokok keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai visi dan misinya maka sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang bersangkutan di tuntut untuk meningkatkan kompetensi diri dan motivasi pribadi untuk bisa bersaing dalam pasar global. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktifitas kerja suatu instansi, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang

mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan yang selama ini masih banyak instansi pemerintah dan perusahaan-perusahaan swasta nasional yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, hal ini dibuktikan dengan rendahnya produktifitas kerja karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan di instansi pemerintah maupun di perusahaan nasional dalam negeri. Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016:173) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakter dasar dari seorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan referensi ukuran efektif yang bertujuan memprediksi kinerja karyawan baik atau jelek.. Menurut Finch dan Crunkilton dalam Edy Sutrisno (2012:204) kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas ,keterampilan,siap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan..kompetensi merupakan dimensi kemampuan,keterampilan dan sikap yang di tuntut bagi seseorang untuk dapat memenuhi tuntutan jabatan. secara umum dapat dianggap sebagai persyaratan agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional.

Motivasi merupakan dorongan yang kuat bagi seseorang untuk mau melakukan pekerjaan dengan baik, dengan mengetahui kecenderungan akan dorongan motivasi,maka arah dan strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan baik dan tepat.demikian juga dengan gaya kepemimpinan atasan dalam pengambilan keputusan menjadi faktor yang krusial dalam meningkatkan kinerja perusahaan.lebih dari separuh kegiatan pemimpin adalah melakukan komunikasi dengan orang lain,oleh karena itu, keterampilan berkomunikasi sangat menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi jajaran di bawahnya. tidak ada seorang pemimpin yang sukses tanpa memiliki keterampilan dan kemampuan berkomunikasi dengan sempurna.Setiap ide,informasi dan pemecahan masalah-masalah pekerjaan hanya dapat di

lakukan dengan dukungan keterampilan dan komunikasi yang optimal. setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa saja yang menjadi tanggung jawabnya, namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan. suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan. menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2012:110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemampuan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun relevan untuk didiskusikan. motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan suatu prinsip dasar dari suatu organisasi. hal ini meliputi berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang di anut oleh

organisasi dan menjadi ciri khas dari organisasi tersebut. budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula di rasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Wikins dalam Adam Ibrahim Indrawijaya (2010:196) mendefinisikan sesuatu yang dianggap biasa dan dapat dibagi bersama yang diberikan orang terhadap lingkungan sosialnya..Robbins dalam Adam Ibrahim Indrawijaya (2010:196) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi.

Produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja yang ditetapkan. sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam sebuah perusahaan, peningkatan produktivitas hanya mungkin di lakukan oleh karyawan dalam perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya karyawan dalam perusahaan tersebut bisa menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan tidak efisien dalam berbagai bidang sehingga berpotensi merugikan perusahaan.

Dari penjelasan tersebut diatas maka peneliti tertarik melakukan suatu penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo** “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis menarik beberapa pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

- 1) Apakah kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi karyawan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo ?
- 2) Apakah motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi karyawan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo ?
- 3) Apakah kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo ?
- 4) Apakah motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo ?
- 5) Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo ?
- 6) .Apakah kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya organisasi PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo ?
- 7) Apakah motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya organisasi PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi karyawan PT Varia Usaha Beton di plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis variable motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi karyawan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo .
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo .
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo .
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan melalui budaya organisasi PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo .
- 7) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi memberikan pengaruh yang signifikan kepada produktivitas kerja karyawan melalui budaya organisasi PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo .

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. **Aspek Akademis**

Sebagai khasanah tambahan di perpustakaan dan paparan wacana yang bisa digunakan untuk rujukan penelitian dalam bidang dan permasalahan yang sejenis bagi STIE Mahardhika Surabaya, serta mahasiswa mampu mengembangkan daya berfikirnya dalam menganalisis suatu permasalahan kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan guna menyelesaikan pokok masalah manajemen sumber daya manusia dan mengaktualisasikan ilmu yang telah dipelajari pada perkuliahan di dunia kerja.

2. **Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Untuk memberikan pengalaman dan wawasan terhadap penelitian selanjutnya terutama dalam bidang yang dikaji, serta mengembangkan ilmu pengetahuan terutama ilmu sumber daya manusia yang khususnya berkaitan dengan kompetensi, motivasi, budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. **Aspek Praktis**

Sebagai sumbang saran untuk mengembangkan penanganan masalah dan dasar pengambilan keputusan permasalahan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dan PT Varia Usaha Beton di Plant Avatar Tambak Oso Waru Sidoarjo.