

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi terletak pada karyawan (sumber daya manusia). Karyawan merupakan faktor penting yang terlibat langsung dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi. Karena itu di butuhkan sekali budaya organisasi dan motivasi kerja, maka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta wewenang yang telah di tetapkan suatu organisasi akan mudah terwujud. Menurut Sedarmayanti (2014:13) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Menurut Sunyoto (2015:23) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi di rancang untuk kepentingan manusia di mana dalam pelaksanaan misinya di kelola dan di urus oleh manusia, ini berarti bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu sumber daya manusia perlu di rancang, di rumuskan strategi – strategi yang relevan dengan tujuan

yang telah di tetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi di mana sumber daya manusia tersebut berada. Menurut Hasibuan (2014 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013 :161) kinerja merupakan prestasi nyata yang di tampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalan tugas dan perannya dalam organisasi, kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, di butuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang di miliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan maka perlu di perhatikan motivasi kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2013:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Sinungan (2014 :134) motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, dorongan kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mecapai kebutuhan yang memberikan kepuasan ataumengurangi keseimbangan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk motivasi, hal inidi sebabkan karena kondusifnya budaya di dalam suatu organisasi akan

terbentuk suatu motivasi kerja yang tinggi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:76) budaya organisasi adalah sebagai seperangkat asumsi implisit yang dimiliki, diterima secara pasti dan dianut oleh suatu kelompok serta menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan.

Menurut Robbins (2013 :281) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi merupakan suatu sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berdampak Kepada Kinerja Karyawan PT. Surya Dermato Medica Di Surabaya”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas oleh peneliti adalah :

1. Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Surya Dermato Medica di Surabaya ?
2. Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dermato Medica di Surabaya ?

3. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dermato Medica di Surabaya ?
4. Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Surya Dermato Medica di Surabaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Surya Dermato Medica di Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dermato Medica di Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Dermato Medica di Surabaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Surya Dermato Medica di Surabaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Penelitian ini dai harapkan dapat memberikan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusiadalam pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja yang berdampak kepada kinerja karyawan, bagi para pembaca dan yang berminat untuk mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini di masa yang akan datang.

## 2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini di harapkan mampu mencari pemecahan masalah yang di teliti (*problem solving*), sehingga manfaat penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan semakin berdinamika. Penelitian ini juga di harapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya dan menambah khazanah ilmu pengetahuan.

## 3. Aspek Prektis

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen sumber daya manusia di PT. Surya Dermato Medica di Surabaya sehingga di harapkan meningkatkan budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawanPT. Surya Dermato Medica di Surabaya dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan.