

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era revolusi industri 4.0 ini, dunia sedang disibukkan dengan adanya persaingan di berbagai aspek terutama dalam aspek sumber daya manusia. Dunia seakan menjadikan manusia sebagai produk yang dapat didaur ulang, artinya kualitas yang dimiliki oleh manusia yaitu kualitas secara fisik maupun *non-fisik* dipertaruhkan demi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Menurut Ali et al., dalam (Putra & Rustono, 2018), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, baik untuk memperoleh keuntungan atau untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Selain itu sumber daya manusia merupakan “jantung” dari sebuah perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Demi keberlangsungan hidup serta kemajuan perusahaan maka perusahaan harus menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat yaitu dengan melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Pemberdayaan tersebut memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan hal tersebut tentunya akan diikuti dengan meningkatnya kualitas kinerja perusahaan. Menurut Pranoto dalam (Putra & Rustono, 2018) menyatakan bahwa apabila suatu perusahaan ingin berkembang dengan pesat maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara dalam (Lie & Siagian, 2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan sebuah hasil akhir dari sebuah aktivitas, sedangkan kinerja organisasi adalah hasil akumulatif dari semua aktivitas kerja dalam perusahaan (Robbins & Coulter, 2016). Apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka dapat membuat perusahaan semakin mudah mencapai tujuan. Kesuksesan perusahaan dalam proses kompetisi dapat dilihat dari keberlangsungan hidup perusahaan itu

sendiri. Dengan melihat hal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki strategi yang baik di dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar mereka.

Menurut Rivai dan Basri dalam (Dayani & Daniel, 2020) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari keseluruhan selama periode tertentu yang dilakukan seseorang dalam melakukan tugasnya. Seperti standar hasil kerja, target atau ketentuan yang sudah ditentukan. Maka peranan motivasi kerja dan budaya organisasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kedua hal tersebut harus dapat dinyatakan keterkaitannya dan diukur dengan pencapaian tujuan organisasi di masa sekarang dan masa yang akan datang, yang ada di dalam visi dan misi suatu organisasi. Menurut Munawirsyah dalam (Dayani & Daniel, 2020), Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan saling berkaitan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah motivasi dan budaya organisasi.

Menurut (Robbins & Coulter, 2016), budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Adanya budaya organisasi yang tumbuh di dalam perusahaan merupakan sebuah upaya dari pemimpin perusahaan guna menunjang visi dan misi perusahaan. Menurut Suwanto dan Koeshartono dalam (Dayani & Daniel, 2020) berpendapat bahwa secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk sebuah budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama. Secara tidak langsung, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi menjadi aturan secara tertulis atau tidak tertulis maupun sebagai patokan yang diyakini oleh karyawan. Hal tersebut dapat membentuk sebuah tata cara kerja karyawan yang menjadi sebuah kebiasaan yang akan berdampak terhadap kinerja para karyawan. Apabila suatu perusahaan memiliki budaya organisasi dengan intensitas yang sangat kuat, maka akan menimbulkan sinergi antara karyawan dengan baik. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari kebiasaan yang tumbuh di lingkungannya, manusia yang pada dasarnya sebagai makhluk budaya mengandung pengertian bahwa kebudayaan merupakan ukuran dalam hidup dan bertingkah laku terhadap lingkungannya. Kebudayaan mengikat para anggota untuk berperilaku sesuai dengan kebudayaan yang tumbuh tanpa adanya rasa paksaan untuk melakukannya. Apabila budaya yang tumbuh mengarahkan anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik, maka dapat dipastikan akan menghasikan kinerja yang baik pula.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga berperan penting dalam suatu perusahaan. Menurut (Robbins & Coulter, 2016), motivasi merupakan proses dimana usaha seseorang

diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi dapat digunakan dalam mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan intensitas kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan karena dengan adanya motivasi kerja dapat mendorong karyawan melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif, hal itu guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan serta meningkatkan motivasi kerja bagi para karyawan. Hal itu agar para karyawan dapat bekerja secara optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Motivasi terbagi dua faktor yaitu faktor ekstrinsik dan faktor 3udang333, dalam faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari lingkungan sekitar sedangkan faktor 3udang333 merupakan faktor yang berada dalam diri karyawan. Menurut Robbins dalam (Lie & Siagian, 2018), Kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu. Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jika motivasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Putra & Rustono (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung”. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Bandung dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat fenomena tersebut dan didukung dengan adanya berbagai teori, membuat peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian mengenai adanya pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Cabang Madiun.

Perum BULOG Cabang Madiun merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak dalam bidang 3udang33 pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha 3udang33/pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung 3udang3, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas 3udang dari pemerintah, BULOG tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk bantuan sosial (Bansos) dan pengelolaan stok pangan. Berdasarkan pemikiran diatas maka akan dilakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG MADIUN”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang telah dipaparkan oleh penulis, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Bagaimana deskripsi budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Bulog Madiun?
- b. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Madiun?
- c. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Madiun?
- d. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Madiun?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Bulog Madiun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Madiun.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Madiun.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Madiun.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian yang penulis lakukan ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan yang untuk melihat berbagai faktor yang timbul sehingga dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Selain itu memahami adanya budaya yang tumbuh dalam suatu organisasi dan menciptakan motivasi kerja yang timbul sehingga mempengaruhi hasil kinerja para karyawan.

b. Bagi Penulis

Melalui penelitian yang penulis lakukan, dapat menjadi media perluasan wawasan akan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan serta motivasi kerja yang diperlukan sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja para karyawan perusahaan.

