

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkesinambungan karena banyak diantara organisasi baik pemerintah maupun swasta yang mengalami penurunan usaha karena terpacu oleh kegiatan operasionalnya saja tanpa memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki. Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang sangat penting. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi dan sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Sementara itu dunia usaha pada saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama perubahan lingkungan atau iklim bisnis yang cepat diiringi dengan meningkatnya kualitas dan kebutuhan konsumen. Dari satu sisi perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut ketrampilan dan keahlian yang melebihi sebelumnya. Dari sisi lain ternyata keinginan dan kebutuhan konsumen bukanlah sesuatu yang statis tetapi terus berkembang secara dinamis pula. Kedua, meningkatnya persaingan antar perusahaan mengharuskan setiap perusahaan

untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara lebih efisien, efektif dan produktif.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang di tuntut untuk mampu menunjukkan kinerja seperti yang diharapkan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang semuanya dapat digolongkan dalam 2 kelompok yaitu faktor internal dan faktor eksternal karyawan. Faktor yang berasal dari dalam diri karyawan adalah semua yang dianut, persepsi, motivasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sementara itu faktor dari luar karyawan adalah kepemimpinan, teman kerja, ruang kerja, keamanan dan keselamatan kerja, politik, sosial dan budaya organisasi.

Unsur utama dalam pemberian motivasi adalah manusianya yaitu karyawan. Sudah barang tentu bahwa setiap manusia pastilah memiliki perbedaan-perbedaan individual yang patut mendapatkan perhatian.

Hal ini seperti dikatakan oleh Sinungan (1997:137) bahwa: "Karyawan didalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) sudah barang tentu memiliki identifikasi tersendiri antara lain: tabiat/watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, keinginan, cita-cita/kepentingan-kepentingan lainnya, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, dan keadaan lingkungan serta pengalaman karyawan itu sendiri".

Karena setiap karyawan memiliki perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam, maka hal ini akan terbawa juga dalam hubungan kerjanya

sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu suasana batin atau psikologis seorang karyawan sebagai individu dalam organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar berpengaruh terhadap pelaksanaan kerjanya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kenyataan, dari segi psikologis menunjukkan bahwa semangatnya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Hal ini berarti bahwa setiap karyawan memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, berkinerja tinggi dan produktif.

Menurut Stoner (1989 : 431) yang mengutip pendapat Lyman Porter dan Raymond Miles, pendekatan ini sangat berguna bagi manajer dalam memahami konsep motivasi sehingga dapat memotivasi karyawannya secara tepat agar kinerja karyawan meningkat. Pandangan system membahas seluruh rangkaian kekuatan system yang beroperasi pada karyawan, yang harus dipertimbangkan sehingga motivasi dan perilaku karyawan dapat dipahami secara memadai. Menurut Lyman Porter dan Raymond Miles, ada tiga faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian, terkait dengan motivasi karyawan, yaitu : karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

Selain itu, Budaya Organisasi juga dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang

diberikan oleh organisasi. Keberadaan Budaya Organisasi dapat dirasakan melalui pola kinerja para karyawan didalam organisasi seperti dari cara berpikir, merasakan, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi (Robbins, 1999 : 77). Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan menerima nilai-nilai budaya organisasi, bukan dengan apakah mereka suka atau tidak suka.

Perum Bulog Sub Divisi Regional Malang, dipilih menjadi obyek dalam penelitian ini karena lembaga ini merupakan lembaga yang bertanggungjawab atas kinerja karyawan. Melalui peningkatan kinerja karyawan tersebut pada akhirnya akan dapat lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan. Semakin positif budaya organisasi yang ditunjukkan akan semakin dapat meningkatkan kebutuhan rakyatnya. Sebaliknya jika budaya organisasi yang ditunjukkan negatif maka akan menurunkan kinerja organisasi. Apabila terjadi fenomena para karyawan menuntut untuk diberikan pekerjaan yang sesuai dan kesejahteraan karyawan, ini menunjukkan bahwa faktor motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan belum terintegrasi dengan baik. Karena itu apabila kondisi yang demikian tidak ditangani dengan baik maka akan dapat menurunkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja organisasi.

Dari uraian latar belakang di atas maka hal inilah yang mendorong dilakukannya penelitian dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG SUB DIVISI REGIONAL MALANG”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Seperti yang telah dikemukakan pada latar belakang bahwa motivasi dan budaya organisasi dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam perusahaan. Hal ini di sebabkan karena motivasi yang dipengaruhi oleh beberapa karakteristik dan budaya organisasi akan membawa perilaku bagi karyawan, maka dapat diambil beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang?
2. Apakah motivasi dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang?
3. Manakah diantara variabel tersebut yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang
2. Menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang
3. Menganalisis faktor mana diantara variabel motivasi dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan perum bulog sub divisi regional Malang

#### **1.4. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai nilai guna sebagai berikut :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini nantinya akan memberikan sumbangan yang bermakna bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam kajian manajemen sumber daya manusia khususnya masalah motivasi dan budaya organisasi.
2. Secara praktis penelitian ini memberikan pengalaman yang berharga bagi peneliti untuk menambah khasanah pemahaman dan pengetahuan khususnya masalah motivasi hubungannya dengan kinerja.
3. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya terutama dalam motivasi dan budaya organisasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
4. Sebagai masukan bagi kebijakan pimpinan di perum bulog sub divisi regional Malang.
5. Sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Sebagai bahan perbendaharaan perpustakaan pada instansi berikut untuk pengadaan penelitian selanjutnya.