

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam kondisi sekarang ini tingkat pertumbuhan usaha atau bisnis sangat berkembang pesat, baik itu di bidang produk atau jasa. Karena hal tersebut, perusahaan-perusahaan diuntut untuk bisa menghadapi persaingan yang sangat ketat. Perusahaan harus mempunyai karyawan yang dan berkinerja baik agar siap menghadapi persaingan yang sangat ketat tersebut. Perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang berkinerja baik sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan.

Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Berbagai faktor dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah budaya organisasi dan motivasi. Menurut Wirawan (2007) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada orang baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian diatas dapat dilihat betapa pentingnya pengelolaan

budaya organisasi, karena jika budaya organisasi tidak dikelola dengan baik setiap karyawan akan mempunyai persepsi masing-masing dan cenderung seandainya sendiri, sehingga tujuan organisasi akan sulit untuk tercapai. Sebaliknya jika budaya organisasi dikelola dengan baik karyawan akan mempunyai persepsi yang sama sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Setara budaya organisasi, motivasi kerja merupakan faktor lain yang juga penting dalam organisasi, manfaatnya pun sangat baik bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk berprestasi sehingga akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Menurut Siagian (2012) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasional. Jika motivasi diberikan dengan baik oleh sebuah organisasi maka karyawan akan terdorong untuk mempunyai kinerja yang baik, karena kebutuhan mereka sudah terpenuhi, sehingga tujuan organisasi pun akan tercapai dengan baik.

Moehariono (2012) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan

atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut model *Partner-Lawyer* dalam Moehariono (2012) kinerja individual karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal, faktor eksternal dan persepsi tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja tidak dapat berdiri sendiri, melainkan ada beberapa hal yang mempengaruhinya supaya kinerja tersebut menjadi baik sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi, salah satunya adalah budaya organisasi dan motivasi.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu perguruan tinggi terbesar di Yogyakarta. Tingkat persaingan dalam mencari mahasiswa baru dengan perguruan tinggi lain pun sangat tinggi. Hal ini menyebabkan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dituntut untuk siap menghadapi persaingan tersebut. Selain sarana dan prasarana yang harus ditingkatkan untuk menarik minat mahasiswa baru, sumber daya manusianya pun harus berkualitas, sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen. Karena hal ini lah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta perlu memperhatikan pengelolaan budaya organisasi dan motivasi supaya karyawan mempunyai nilai atau sikap yang baik dan mempunyai dorongan untuk melakukan pekerjaan sehingga akan berpengaruh baik terhadap kinerjanya.

Sejauh ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah mempunyai budaya organisasi yang dijadikan pedoman organisasi bagi karyawannya.

Permasalahannya adalah apakah karyawan tersebut sudah menjalankan budaya organisasi tersebut atau belum, atau bahkan karyawan malah mempunyai budaya-budaya yang kurang baik sehingga dapat membuat kinerjanya menjadi buruk dan menghambat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah lembaga pendidikan, keberhasilan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan sangat tergantung dari kemahiran atau kepiawaian karyawan dalam memberikan pelayanan terhadap pelanggannya yaitu mahasiswa dan dosen. Dalam hal ini motivasi sangat penting diberikan supaya karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Yang menjadi masalah adalah apakah karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah termotivasi dengan baik untuk menjalankan pekerjaannya sehingga dapat mempermudah pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, pengelolaan, pengawasan dan pengevaluasian budaya organisasi dan motivasi sangatlah penting bagi sebuah organisasi, khususnya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Permasalahan tersebut menarik untuk dijadikan kajian lebih lanjut, sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**. Penelitian ini adalah replikasi dari Marlina B. Winanti dosen Program Studi Sistem Informasi Universitas Komputer Indonesia yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atri Distribution tahun 2011. Yang menjadi pembeda dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitiannya dan pengumpulan datanya dengan menggunakan kuesioner tertutup dan terbuka.

B. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

C. TUJAUAN PENELITIAN

Setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Penelitian ini bisa dijadikan acuan untuk menjalankan pengelolaan budaya organisasi dan motivasi supaya dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga tujuan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

2. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

3. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tugas akhir skripsi, selain itu penelitian ini diharapkan lebih menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang pengelolaan budaya organisasi, motivasi, dan kinerja secara umum maupun secara khusus di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.