

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutment, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (**sutrisno, 2009**) lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan di mana lingkungan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada karyawan sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

KFC merupakan singkatan dari Kentucky fried chicken salah satu restaurant cepat saji yang didirikan pertama kali di Amerika Serikat saat sekarang ini perusahaan KFC sudah merambah keseluruh Negara termasuk Indonesia. Makanan ini sangat digemari oleh berbagai kalangan karena bukan hanya

makanan cepat saji tetapi karena rasanya juga sangat enak, perusahaan ini juga menyesuaikan selera konsumen di setiap Negara karena di setiap Negara selera konsumen itu berbeda-beda. Tetapi pada perusahaan tersebut terdapat juga berbagai permasalahan seperti saat konsumen akan melakukan pembelian terlebih dahulu mengantri hal ini dapat membuat konsumen merasa resah, dan tingkat kesibukan kasir juga harga yang ditetapkan pada perusahaan KFC sangatlah mahal sehingga dari kalangan menengah atas saja yang bisa membeli produk tersebut apalagi masyarakat Indonesia terbilang sangat perhitungan mereka berfikir daripada membeli produk yang mahal lebih baik membeli produk yang lebih murah dengan produk yang sama dg KFC karena mereka berfikir rasanya juga akan sama.

KFC adalah suatu merk dagang waralaba dari yum! Brands,inc.,yang bermarkas di Louisville,Kentucky,Amerika Serikat.didirikan oleh Col.Harland Sanders, KFC dikenal terutama karena Ayam gorengnya, yang biasa disajikan dalam “timba” (bucket) dari kertas karton col.sanders mulai menjual ayam gorengnya pada tahun 1939 di restoran miliknya pada tepi jalan di corbin, Kentucky yang selanjutnya pindah ke sebuah motel. Di Indonesia, pemegang hak waralaba tunggal KFC adalah PT.FAST FOOD INDONESIA, yang didirikan oleh kelompok usaha gelael pada tahun 1978, dan terdaftar sebagai perusahaan public sejak tahun 1944 restoran KFC pertama di Indonesia dibuka pada bulan oktober 1979 di jalan melawai, Jakarta.

Motivasi kerja menurut **Siagian** dalam **Rahayu (2002)** sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar - besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa

tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Pemimpin di suatu organisasi memiliki peran kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi kerja dikalangan pegawai. Motivasi kerja dan kinerja adalah suatu bagian yang saling terkait satu sama lainnya, peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan begitu pula sebaliknya.

Daft dalam **Sepang (2010)** motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi pekerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerah pencapaian tujuan organisasi.

Kreitner dan Kinicki dalam **Pilatus deikme(2001)**, motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.

Motivasi kerja yang ada pada perusahaan KFC sudah terbilang cukup baik karena perusahaan ini sangatlah besar sehingga manajer atau pemimpin perusahaan tersebut memberikan motivasi dalam bekerja pada setiap karyawannya dan juga tidak semua perusahaan KFC memotivasi karyawannya dengan baik tetapi ada juga perusahaan KFC terutama manajernya tidak memberikan motivasi kerja sehingga karyawan yang ada pada perusahaan tersebut melakukan pekerjaan yang tidak maksimal.

Argiris Tangkilisan dalam **Riza (2005)**, mengungkapkan bahwa “efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia”.

Efektivitas menurut Handoko dalam **Muh.Nasrullah(2006)**, menyatakan “Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Senada dengan pendapat **Maulana & Rachman (2016)**, bahwa “Efektivitas diartikan sebagai kemampuan suatu unit yang mencapai tujuan yang diinginkan” (**Robbins, 1996**) “Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang”. **Schein (2010)** mengatakan bahwa “Efektivitas organisasi adalah kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri dan tumbuh lepas dari fungsi tertentu yang dimilikinya”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditekankan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian efektivitas lebih menekankan bagaimana hasil yang diinginkan itu tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Dengan kata lain pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapai suatu tujuan yang telah terlebih dahulu ditentukan (**Rahadhitya & Darsono, 2015**).

Efektivitas kerja pada perusahaan KFC terutama KFC Padang Sumatra Barat sudah terbilang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ada pada perusahaan tersebut hal ini disebabkan KFC padang terlebih dahulu merancang ataupun menetapkan tujuan pada sebelumnya dikarenakan perusahaan tersebut tidak mau gagal dalam melakukan ataupun mengelola efektivitas yang ada pada perusahaan tersebut. Efektivitas kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya

karakteristik pekerja karena pekerja merupakan faktor yang terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Supardi dalam **G.Lumintang(2003)**, mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. **Sedarmayanti (2010)**, mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja.

Anggoro & Widiyanti dalam **I.Trang (1993)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2001)** mengemukakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja menurut **Sedarmayanti** dalam **Dian Wismar'ain(2009)** adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Perusahaan KFC lingkungan kerjanya sudah terbilang sangat baik karena semua elemen pekerja baik karyawan maupun manajer di KFC membangun

komunikasi dengan baik. Tetapi ada juga beberapa perusahaan KFC sangat buruk dalam membangun komunikasi antar bawahan dan atasannya sehingga berpengaruh terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (**Greenberg dan Baron, 2000**). Pendapat lain yang diajukan oleh **Sunarto** dalam **Theolina Hormati (2005)**, budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi.

Menurut Sutrisno dalam **Muhammad Fahmi (2010)** Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Glaser dalam **Kreitner dan Kinicki** dalam **Safi'i (2005)** menyatakan bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

Budaya organisasi pada perusahaan KFC sudah sangat baik karena perusahaan tersebut terutama manajernya mau mendengarkan keluhan dan masukan dari setiap karyawan ataupun pekerja dari perusahaan KFC tersebut hal ini dapat membangun komunikasi yang baik antara manajer dan karyawannya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka pemnulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabell Intervening pada Perusahaan Multinasional KFC di Kota PADANG “**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas maka permasalahan yang berhasil diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. perusahaan kurang maksimal dalam memberikan motivasi kerja pada karyawannya sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
2. Kurangnya keyakinan karyawan terhadap kinerja yang dimilikinya sehingga menyebabkan rendahnya tingkat kinierja karyawan.
3. Perusahaan kurang mendorong efektivitas kerja karyawan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan perusahaan menetapkan harga yang sangat mahal sehingga hanya orang tertentu yang dapat membeli produk tersebut.
4. Perusahaan masih melakukan system pembayaran secara manual.
5. Suasana kerja yang kurang nyaman dan juga peraturan yang ketat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan karena merasa tertekan dalam melakukan pekerjaan.
6. Pemimpin yang masih kurang tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (X1), budaya organisasi

(X₂), efektifitas kerja (Y), motivasi kerja (Z), sebagai variabel terikat pada perusahaan Multinasional KFC Purus Veteran Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT.KFC KOTA PADANG ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT.KFC KOTA PADANG ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja pada PT.KFC KOTA PADANG ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja pada PT. KFC KOTA PADANG ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap efektifitas kerja pada PT.KFC KOTA PADANG ?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.KFC KOTA PADANG ?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT.KFC KOTA PADANG ?

1.4 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT.KFC KOTA PADANG ?
2. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT.KFC KOTA PADANG ?
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pada PT.KFC KOTA PADANG ?
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pada PT.KFC KOTA PADANG ?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada PT.KFC KOTA PADANG ?
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja dengan motivasi sebagai intervening pada PT.KFC KOTA PADANG ?
7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja dengan motivasi sebagai intervening pada PT.KFC KOTA PADANG ?

1.4.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai implementasi ilmu manajemen yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di fakultas ekonomi dan bisnis jurusan manajemen universitas putra Indonesia yptk padang.

2. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan bagi PT.KFC KOTA PADANG dengan memperhatikan lingkungan kerja dan budaya organisasi agar mendapat motivasi kerja yang baik dimata konsumen sehingga mampu memberikan ketertarikan konsumen akan produk yang di produksi dan yang akan dipasarkan serta untuk dapat bersaing dengan competitor lain. Juga sebagai bahan pertimbangan untuk pemimpin PT.KFC KOTA PADANG dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut.