

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset penting dalam sebuah perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar dapat perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik supaya dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut **Veithal Rivai (2014:1)**, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Kompetisi dalam dunia bisnis saat ini menuntut setiap organisasi untuk melakukan perubahan agar terus berkembang dan bertahan. Perubahan tersebut bisa dimulai dari individu dan kemudian menjalar pada perubahan kelompok. Perubahan hendaklah dimulai terlebih dahulu oleh pimpinan. Karena pimpinan merupakan contoh dalam organisasi. Oleh sebab itu, organisasi

harus memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin tetapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah. Hal ini diperlukan karena berguna untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Menurut **Amstrong (2016:46)** kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya dampak positif akan dirasakan perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari bagaimana sikap serta perilaku karyawan dalam perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal bila karyawan memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan maka kinerja karyawan tergolong kurang baik.

Menurut **Jackson** yang dikutip **Priansa (2016:269)** dalam buku Perencanaan dan Pengembangan SDM, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaan. Menurut **Benardin dan Russel** yang dikutip **Priansa (2016:269)**, kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan-pekerjaan tertentu selain waktu periode tertentu.

Menurut **Staanton** dalam buku **Hartatik (2014:140)** mengemukakan bahwas motivasi adalah suatu motif kebutuhan yang disimulasi dan berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Menurut **Robbins** dalam buku **Supriyadi (2014:417)** mendefenisikan motivasi sebagai kesediaan untuk menegluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Menurut **Heller** dalam buku **Wibowo (2014:322)** menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Menurut **Hersey, et al** dalam buku **Kadarisman (2014:273)**

menyatakan bahwa *“the motivation of people depends on the strenght of their motives. Motives are sometimes define on the strength of their motives.”*

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (**Soedjono, 2005**). Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik.

Budaya organisasi telah secara independen dihubungkan dengan kinerja perusahaan. Menurut **Moehariono (2012:336)** mengartikan bahwa budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Menurut **Robbins** dalam **Moehariono (2017:335)** Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut **Kreitner dan Kinicki** dalam **Moehariono (2017:336)** memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang

berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta menegndalikan perilaku para anggota.

Menurut **Petrock** dalam **Subeki Ridhotullah (2015:103) et al** budaya organisasi merupakan pola karakteristik organisasi yang mengarahkan anggota organisasi untuk mengelola masalah dan keadaan sekitarnya. Budaya organisasi dianggap sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber dayanya, meneglola sumber daya organisasi dan sdm, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.

Menurut **Sinamo (2011:26)** etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak ditumbuhkan dalam kehidupan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Suriansyah (2015)** yang berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten kotobaru*”, menyimpulkan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti selanjutnya dilakukan oleh **Taufan Perdana (2016)** dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya Timur*”, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Surabaya Timur.

Dengan budaya organisasi yang baik dan pemimpin yang memberikan contoh yang baik maka akan memberikan dampak terhadap etos kerja karyawan.berbagai upaya akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya memberikan hasil yang optimal. Dalam setiap upaya tentunya akan selalu ada masalah.Bagaimana seorang pemimpin melihat etos kerja karyawannya guna untuk menagtasi masalah-masalah tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan efektif dan efesien.

PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang adalah perusahaan yang bergerak pada bidang distribusi penjualan bangunan khususnya pipa paralon proyek dan keramik yang beralamat di Jl.Prof M. Yamin No 185 Padang.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan salah satu pihak manajemen pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang,menyatakan bahwa ada beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Narasumber menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang melanggar aturan masuk kerja,yaitu lewat dari pukul 08.00
2. Narasumber menyatakan bahwa karyawan yang melanggar atau terlambat masuk kerja akan dikenakan sanksi berupa pemotongan uang makan pada hari keterlambatan
3. Narasumber menyatakan bahwa dari 3 tahun terakhir penjualn yang menurun terjadi pada tahun 2017 atau tidak memenuhi target
4. Narasumber menyatakan bahwa keterbatasan persediaan keramik,menghambat dalam pendistribusian

PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang dituntut agar senantiasa selalu memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Kinerja karyawan dari PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang yang kurang optimal dapat menghambat perkembangan dan pertumbuhan dari PT Rado itu sendiri. Oleh karena itu,PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang

perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beberapa variabel-variabel yang dapat mempengaruhinya.

Berdasarkan permasalahan tersebut ,maka dilakukan penelitian untuk menguji dan menganalisis mengenai “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas,maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Masih kurangnya motivasi dari pemimpin kepada karyawan
2. Ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diberikan
3. Masih kurangnya perhatian dari pimpinan kepada karyawan
4. Kurangnya kedisiplinan yang diterapkan di perusahaan
5. Masih kurangnya semangat dari karyawan dalam melakukan tugasnya
6. Adanya perbedaan budaya dari masing-masing karyawan sehingga mempengaruhi budaya organisasi itu sendiri
7. Kurangnya kepuasan para karyawan terhadap hasil kinerjanya
8. Banyaknya beban kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9. Waktu bekerja yang tidak sesuai dengan hasil yang diterima
10. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan harapan para karyawan

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, agar tercapai sasaran dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan maka di dalam penulisan rancangan skripsi ini, penulis berfokus pada permasalahan pengaruh budaya organisasi, etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang.

1.4. Rumusan Masalah

Permasalahan dari penelitian ini adalah perlunya pembuktian kembali secara empiris karena adanya *research gap* dari hasil-hasil penelitian terdahulu. Maka masalah dalam penelitian masih ada perbedaan-perbedaan hasil penelitian mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan dan masalah penelitian yang disebutkan di atas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang?
- 2) Sejauh mana pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang?
- 3) Sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang?
- 4) Sejauh mana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang ?
- 5) Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang?

- 6) Sejauh mana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang?
- 7) Sejauh mana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap motivasi kerja pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Rado Utama Cahaya Abadi Padang

1.5.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah penulis jabarkan, maka penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi kalangan akademik

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat menjadi referensi dan kontribusi untuk penelitian yang akan datang

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk perusahaan sebagai bahan kontribusi meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya dengan faktor-faktor yang dijadikan variabel dalam penelitian ini

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi dan kontribusi dalam penelitiannya di bidang sumber daya manusia khususnya