

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja pegawai perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi sebagai dampak krisis ekonomi global, beban kebutuhan hidup semakin tidak terpuaskan. Hal ini berakibat menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Seperti

yang telah dikemukakan dalam salah satu teori motivasi, teori hirarki kebutuhan dari Maslow, dari kelima kebutuhan (fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber-sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi yang akhirnya membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawai.

Dasar utama pelaksanaan motivasi terbentuk dari budaya organisasi dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi merupakan integrasi dari nilai-nilai yang diyakini dapat menghasilkan organisasi yang efektif dan tercermin dari perilaku pengurus dan karyawannya (Sartika, 2008). Budaya organisasi yang mampu mengarahkan anggotanya, sehingga mempunyai motivasi yang tinggi merupakan budaya organisasi yang unggul. Motivasi tinggi dari tiap organisasi berdampak bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Sawitri, 2011). Bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan Mahmudah (2011) yang meneliti pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penelitian Mahmudah (2011) menggunakan teori kebutuhan (need) dari Abraham Maslow untuk variabel motivasi, sedangkan peneliti menggunakan teori dua faktor dari Frederick Herzberg. Untuk variabel budaya organisasi, penelitian Mahmudah (2011) menggunakan karakteristik dari budaya organisasi sebagai indikator. Variabel komitmen organisasi pada penelitian Mahmudah (2011) menggunakan teori Gibson et all sebagai indikator, sedangkan peneliti menggunakan teori dari Mayer and Allen yang membagi komitmen kerja menjadi tiga komponen. Untuk variabel kinerja karyawan, peneliti dan penelitian dari Mahmudah (2011) menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai indikator.

Ada banyak studi meneliti bagian-bagian dari kinerja karyawan dalam perusahaan. Beberapa penelitian menyebutkan bagian-bagian penting dari kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi (Mahmudah, 20011). Penelitian ini menganalisis masalah di PT. Citra Sena Sukses dalam hal motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Untuk itu perlu dilakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi dan budaya organisai terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk menguji motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Bagi organisasi, hasil penelitian ini merupakan informasi yang berguna dalam upaya pemberdayaan motivasi kerja dan budaya organisasi yang efektif kepada seluruh elemen organisasi khususnya SDM untuk dapat berkomitmen demi pencapaian kinerja maksimal.

E. Batasan Masalah

Agar pembahasan dapat terfokus dan tidak meluas, maka dalam penelitian ini peneliti hanya membatasi masalah pada:

1. Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Citra Sena Sukses Semarang. Responden ditujukan kepada karyawan PT. Citra Sena Sukses sebanyak 60 orang.
2. Variabel yang diteliti terdiri dari:
 - a. Motivasi terdiri dari 6 butir pertanyaan (Weitz et al. 1996) dan berdasarkan Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg yang digunakan adalah “hygiene” yaitu faktor ekstrinsik yang meliputi, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, upah, hubungan kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status pekerjaan.
 - b. Budaya organisasi yang terdiri dari 21 item pertanyaan yang dikemukakan oleh Pearce et al. (1993). Ada beberapa macam budaya organisasi yang memiliki pengaruh besar dalam keberlangsungan budaya organisasi itu sendiri, antara lain : 1.) Budaya organisasi karismatik yaitu budaya yang dipengaruhi oleh kepribadian petingginya seperti manager atau direktur. Dalam budaya organisasi karismatik ada penekanan berlebihan pada individualisme. Ini dikarenakan pihak petinggi memiliki kebutuhan untuk dilihat dan di akui oleh perusahaan lain. 2.) Budaya organisasi paranoid yaitu budaya yang berkaitan dengan kepribadian yang mudah mencurigai. Para petinggi biasanya memiliki ketidakpercayaan pada bawahannya sehingga dia berperilaku sangat hati-hati dan mudah curiga. Akibatnya para anggota menjadi sangat hati-hati juga

sehingga mereka tidak mudah membagi informasi dengan yang lainnya karena mereka takut jika dirinyalah yang akan rugi. 3.) Budaya organisasi yang dipolitikkan, dalam budaya ini tidak ada arah yang jelas. Pimpinan puncak tidak tegas. Karena tidak adanya kepemimpinan yang tegas membuat para manager pada tingkatan yang lebih rendah berusaha untuk mempengaruhi arah dari perusahaan. Seiring terdapat individu-individu atau koalisi-koalisi yang bersaing untuk mendapatkan kekuasaan karena tidak adanya kepemimpinan. 4.) Budaya organisasi menghindar adalah budaya yang mengarah pada budaya menghindari. Ini dikarenakan munculnya kecenderungan depresi yang timbul dari perasaan ketidakmampuan dan ketergantungan pada orang lain. Ciri organisasi yang menganut budaya ini ialah bahwa koalisi dominan berusaha untuk menghindari perubahan. Bisa dikatakan mereka pasif dan tidak memiliki tujuan. Perubahan dianggap dapat mengancam nilai-nilai organisasi dan struktur kekuasaan. 5.) Budaya organisasi birokratik yaitu merupakan hasil dari kepribadian kompulsif. Mereka yang memiliki kepribadian ini berperilaku sangat cermat, teliti dan memfokuskan pada detail-detail yang sangat spesifik. Pada budaya birokratik, perhatiannya lebih terarah pada bagian mana tampaknya daripada bagaimana kerjanya. Para manager lebih memperhatikan aturan untuk bekerja, bukan pada tujuan dari aturan tersebut.

- c. Komitmen organisasional yang terdiri dari 8 item pertanyaan yang dikemukakan oleh Smith et al. (1993) dan berdasarkan komponen *affective commitment* (komitmen afektif) yaitu seseorang menjadi karyawan suatu perusahaan disebabkan ia menginginkannya (want to).

d. Kinerja karyawan yang terdiri dari 10 item pertanyaan yang dikemukakan oleh Whiddon et al. (1988). Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) Sikap kooperatif.

F. Sistematika Penelitian

BAB I : Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang dasar-dasar teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional, stres kerja, dan keinginan karyawan untuk keluar.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang prosedur penelitian dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan

Bab ini membahas tentang hasil pengolahan data yang diperoleh dari kuesioner yang dijadikan alat pengumpul data.

BAB V : Penutup

Bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, saran-saran, dan keterbatasan penelitian yang berguna bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian.

