BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri setiap tahun semakin berkembang dengan pesat, hal tersebut dapat diketahui dengan banyaknya perusahan yang berdiri, pada saat ini banyak faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia perusahaan. Untuk itu perkembangan sumber daya manusia juga dituntut agar lebih baik karena kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya ditentukan oleh sumber daya manusia selaku pelaku dan penggerak semua itu. Perusahaan adalah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu, perusahaan dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2001).

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Simamora (1997) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. As'ad (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Penerapan budaya organisasi yang baik di perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung oleh hal-hal yang mendukung motivasi kerja seperti pemenuhan kebutuhan fisik, kebutuhan interpersonal,

dan kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi seperti yang dimaksudkan dalam teori-teori motivasi kerja. Setiap karyawan bekerja memiliki motivasi. Oleh karena itu, pimpinan selain dituntut untuk mengawasi kedisiplinan karyawannya juga harus dapat memberikan motivasi kepada seluruh karyawan di dalam menjalankan tugasnya.

PO. GAJAH ASRI RAYA merupakan bentuk bisnis jasa transportasi di bidang oto bus atau bisa dibilang jasa tour transportasi karena perusahaan ini sangat memfokuskan transportasi tour pariwisata. PO. GAJAH ASRI RAYA dengan kemampuan bersaing yang bebas dan terkendali tetap berhasil tampil dengan meyakinkan sebagai salah satu perusahaan transportasi.

Visi dari PO. GAJAH ASRI RAYA adalah menjadikan perusahaan jasa tour transportasi pariwisata yang terpercaya dan dipilih sebagai solusi konsumen untuk memilih liburan menggunakan jasa transportasi darat di bidang oto bus dengan aman dan nyaman. Oleh karena itu PO. GAJAH ASRI RAYA dalam persaingan bisnis harus bisa tampil stabil dan mampu melindungi aset perusahaan yaitu para karyawan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Sebagai sebuah perusahaan jasa, karyawan PO GAJAH ASRI RAYA berinteraksi langsung dengan pelanggan, dan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor disukai atau tidaknya perusahaan jasa transportasi ini, dari hasil interaksi langsung pelanggan dengan karyawan itulah pihak manajemen mendapat keluhan ketidakpuasan kinerja pegawai dari pelanggan, keluhan yang disampaikan diantaranya adalah supir atau kernet yang tidak ramah, datang tidak tepat waktu untuk penjemputan, menyupir ugal-ugalan, selain itu dari survey awal peneltian, peneliti mengetahui bahwa pihak manajemen seringkali menghadapi masalah kedisiplinan pegawai yang diantaranya sulit untuk menghubungi karyawan yang bersangkutan, pengambilan penumpang di jalan, mengambil job dari perusahaan oto bus yang lain, hal-hal tersebut tentu berkaitan dengan budaya organisasi dan motivasi karyawan di perusahaan tersebut. Disamping itu perusahaan ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mereka, karena selama perusahaan berdiri belum pernah ada yang penelitian di perusahaan yang meneliti hal tersebut, oleh karena itu peneliti mengajukan penelitian ini sebagai sarana untuk membantu tujuan perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan mereka yang nantinya akan menjadi dasar pertimbangan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui dan meneliti apakah motivasi kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan terhadap pekerjaannya, dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. GAJAH ASRI RAYA". Dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui dan sebagai bahan evaluasi perusahaan mengenai keberhasilan manajemen memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor motivasi kerja dan budaya oganisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut::

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi serta seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PO. GAJAH ASRI RAYA?

1.3 Batasan Masalah

1. Karyawan yang diteliti adalah karyawan PO. GAJAH ASRI RAYA yang masih aktif bekerja dan berposisi sebagai sopir dan kernet.

1.4 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PO. GAJAH ASRI RAYA
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan muncul dari dilakukannya penelitian ini, adalah:

1. Aspek Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan (*stock of knowledge*) bagi bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi (PIO).

2. Aspek Praktis

   Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber rujukan, ada atau tidaknya hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan PO. GAJAH ASRI RAYA. Sekaligus, bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi penentuan kebijakan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja maksimal bagi karyawannya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk membantu memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan. Secara garis besar sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan secara singkat mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan laporan TA.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bab kedua ini memuat kajian literatur deduktif dan induktif yang dapat membuktikan bahwa topik TA yang diangkat memenuhi syarat dan kriteria yang telah dijelaskan di atas.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memuat obyek penelitian, data yang digunakan dan tahapan yang telah dilakukan dalam penelitian secara ringkas dan jelas. Metode ini dapat meliputi metode pengumpulan data, alat bantu analisis data, pembangunan model, desain dan *prototype*.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini menguraikan proses pengolahan data dengan prosedur tertentu, termasuk gambar dan grafik yang diperoleh dari hasil penelitian. Apabila topik TA adalah pembangunan sistem, maka langkah detil pembangunan sistem diuraikan secara jelas.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan kritis mengenai hasil dari bab sebelumnya dan belum dipaparkan di bab selanjutnya. Contoh isi pembahasan adalah ditemukannya kelemhan atau ketidak normalan dari penelitian yang diusulkan. Hasil pembahasan seharusnya dapat dijadikan sebagai dasar dalam penentuan usulan penelitian selanjutnya di bab berikut.

BAB VI PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan memuat pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian serta pembahasan untuk membuktikan hipotesis atau menjawab permasalahan. Saran dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis, ditujukan kepada para peneliti dalam bidang yang sejenis, yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN