

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi saat ini memberikan dampak meningkatnya perhatian manajemen terhadap peranan atas keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) dan budaya kerja sebagai acuan perilaku yang diterima karyawan untuk mengetahui hal-hal yang harus diketahui. Karyawan sebagai SDM memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena pada hakekatnya semua alat produksi dan sistem manajemen yang ada dalam perusahaan merupakan karya cipta manusia. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat memotivasi kerja karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Perusahaan juga dituntut agar dapat menciptakan budaya kerja yang kondusif sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan karyawan bekerja secara optimal.

Untuk memotivasi kerja karyawan tersebut perusahaan harus berusaha memenuhi kebutuhan atau keinginan yang dibutuhkan oleh para karyawan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan misalnya berupa tunjangan kesehatan, bonus, gaji dan upah yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, kondisi kerja yang aman, organisasi yang dinikmati masyarakat. Motivasi kerja juga dapat diperoleh dari dalam diri karyawan itu sendiri karena keinginannya yang kuat untuk mencapai kinerja yang baik hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Rekso dan Handoko (1994) yang menyebutkan bahwa

karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik karena didorong oleh faktor dari dalam dirinya yang diwujudkan dalam suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran, faktor pendorong itulah yang disebut motivasi.

Selain dari motivasi budaya kerja juga berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang produktif, efektif dan efisien. Budaya kerja dapat didefinisikan sebagai falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi tindakan, kepercayaan, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Triguno, 1997).

Peran penting budaya kerja adalah merupakan pengendalian sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai-nilai yang dianut bersama, sehingga menjadi norma kerja kelompok. Budaya kerja juga merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organization culture*) terhadap suatu perusahaan, budaya sebagai produk output adalah potret atau rekaman hasil proses budaya yang berlangsung dalam setiap organisasi atau perusahaan (Ndraha, 1997). Setiap perusahaan atau organisasi pada dasarnya mempunyai budaya kerja baik tertulis maupun tidak tertulis misalnya bagaimana berpakaian untuk kerja, pentingnya kejujuran dan integritas, perilaku yang harus dilakukan selama bekerja (ramah, melayani secara cepat dan tepat, tepat waktu) dan masih banyak contoh lainnya yang sudah berlaku pada setiap masing-masing perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka motivasi dan budaya kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang produktif, efektif, dan

efisien. Oleh karena itu penulis tertarik untuk menguji kembali penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2001) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, budaya kerja dan kemampuan numerik dengan kinerja karyawan. Dalam penelitiannya Rivai (2001) menggunakan bank sebagai obyek penelitian. Akan tetapi, penulis hanya ingin menguji kembali pada motivasi dan budaya kerja apakah berpengaruh positif pula pada Rumah Sakit Umum Daerah Wates Kulon Progo pada karyawan bagian administrasi.

Adapun judul yang penulis ambil adalah “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH WATES KULON PROGO**”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dikemukakan adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan:

1. Bagi ilmu pengetahuan dapat memberikan bukti empiris motivasi kerja dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi pihak lain dan mahasiswa diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya mengetahui motivasi dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja serta dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian yang akan datang.
3. Bagi RSUD Wates Kulon Progo dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam kebijakan perusahaan terutama dalam bidang personalia yaitu dalam memotivasi karyawan dan menciptakan budaya kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat memajukan lembaga.