

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya paling penting di organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, faktor kinerja dari anggota adalah point yang penting. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan ataupun tidak dilakukan dalam melakukan pekerjaan tersebut di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Kinerja anggota sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana anggota dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Robbin dan Coulter (2016) yaitu kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan. Baik-buruknya sebuah organisasi terlihat dari pengelolaan sumber daya manusia yang mereka miliki. Oleh karena itu, ketika tingkat kinerja dari anggota organisasi dalam keadaan yang baik maka tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi akan tercapai sesuai dengan perkiraan atau bahkan bisa lebih cepat dan lebih baik daripada perkiraan di awal, tetapi ketika tingkat kinerja anggota rendah maka organisasi akan merasa kesulitan untuk dapat meraih tujuan organisasi sesuai dengan ekspektasinya. Tinggi-rendahnya tingkat kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu budaya organisasi, motivasi anggota organisasi, dan lain - lain.

Setiap organisasi memiliki ciri khas budayanya tersendiri yang sudah terbangun sejak berdirinya organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Coulter (2016) budaya organisasi merupakan sehimunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Selain itu, mereka juga menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki hal yang berkaitan penting dengan kinerja karyawan, karena budaya organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan meminta nilai-nilai yang diperlukan oleh organisasi untuk selalu konduktif dan kompetitif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muis dkk, (2018) dan Raharjo dkk, (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberikan sebuah bukti bahwa budaya organisasi yang mencakup nilai dan prinsip organisasi tersebut, ketika dapat dimaknai dan diterapkan dengan baik dapat berdampak positif terhadap kinerja anggota organisasi. Tetapi, terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, seperti penelitian milik Pawirosumarto dkk, (2016) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Maabut (2016) juga memiliki perbedaan hasil yaitu dalam penelitiannya menyatakan bahwa

budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasibuan (2007), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi juga bermakna kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan standaryang dikehendaki. Sudarwan Danim (2010). Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah “Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenagakerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya Sedarmayanti (2011). Sutrisno (2016) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Fenomena pada penelitian terdahulu yaitu Budaya Organisasi dikenal dengan nama “FIRST” (Focus on Customer, Integrity, Respect to Others, Strive For Excellence, Team Work). Budaya organisasi “FIRST”

Berperan sebagai pedoman karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi Auto2000 Malang- Sutoyo, saat ini mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pada setiap karyawan menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, prespektif penelitian ini mengacu terhadap karyawan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh Budaya organisasi terdhadap Kinerja Anggota Organisasi melalui Motivasi kerja sebagai variable intervening.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Anggota Organisasi?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Anggota Organisasi?
3. Apakah Motivasi Anggota Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Anggota Organisasi?
4. Apakah Motivasi Anggota Organisasi memediasi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Organisasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Organisasi
2. Untuk menganalisis hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi Anggota Organisasi
3. Untuk menganalisis hubungan Motivasi Anggota Organisasi terhadap Kinerja Anggota Organisasi
4. Untuk menganalisis Motivasi Anggota Organisasi memediasi hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Organisasi

### **D. Manfaat Penelitian**

Bagi Pengembangan Teori

Sebagai referensi, bahan pertimbangan untuk pengetahuan yang memiliki hubungan dengan upaya meningkatkan kinerja anggota organisasi melalui budaya organisasi dan kinerja anggota organisasi

Bagi Perusahaan

Studi ini menggunakan objek di lingkungan kampus sehingga tugas akhir ini bisa memberikan wacana terkait budaya organisasi, motivasi yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi Sebagai informasi dan masukan untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi