

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Salah satu masalah dunia pendidikan saat ini adalah rendahnya penanganan terhadap kualitas Sumberdaya Manusia, khususnya pada tingkatan organisasi. Sumberdaya Manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya dunia pendidikan yang berkelanjutan.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan Sumberdaya Manusia pada tingkatan organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi Universitas agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu organisasi harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas dapat dipenuhi secara maksimal. Kualitas Sumberdaya Manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercapai dengan sempurna.

Membahas kepuasan kerja tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah *Culture* dan *Motivation*. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung kedua

variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang dan pada ujung-ujungnya kinerja organisasi dapat tercapai dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja kelompok (*team work*), pemimpin (*leaders*) dan karakteristik organisasi (*characteristic of organization*) serta proses administrasi (*administration process*) yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Robbins (2001); *Organizational culture as an intervening variable. Employees form an overall subjective perception of the organization based on such factor as degree of risk tolerance, team emphasis and*

support of people. This overall perception becomes, in effect, the organization culture or personality. These favorable or unfavorable perception then affect employee performance and satisfaction, with the impact being greater for stronger culture (budaya organisasi sebagai variabel perantara. Karyawan mempunyai persepsi bahwa budaya organisasi terdiri atas beberapa faktor yaitu derajat dari toleransi resiko, kemampuan tim, dan dukungan orang lain. Semua persepsi ini mempengaruhi budaya organisasi dan kepribadian. Persepsi yang mendukung dan yang tidak mendukung kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja, dengan mempengaruhi kepada budaya organisasi yang lebih kuat).

Faktor lain yang berperan dalam menjadikan karyawan lebih berperilaku terarah apabila ada unsur-unsur positif dalam dirinya masing-masing.

Luthans (1997); *Porter and Lawler start with the premise that motivation (effort or force) does not equal satisfaction and/or performance. Motivation, satisfaction and performance are all separate variables and relate in ways different from what was traditionally assumed* (Porter dan Lawler mengemukakan anggapan bahwa motivasi tidak sama dengan kepuasan dan atau kinerja. Motivasi, kepuasan dan kinerja adalah variabel yang terpisah dan berhubungan secara terpisah dalam asumsi tradisional).

Hughes et al. (1999); *Motivation, satisfaction and performance seem clearly related*. Pada umumnya dalam diri seorang pekerja ada dua hal yang penting dan dapat memberikan motivation atau dorongan yaitu masalah

Compensation dan *Expectancy*. Khususnya masalah *compensation* sebagai imbal jasa dari pengusaha kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya selalu menjadikan sebagai ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya. Demikian pula pemberian *compensation* dapat berdampak negatif apabila dalam pelaksanaannya tidak adil dan tidak layak yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan. Besar kecilnya *compensation* yang diberikan kepada karyawan seharusnya tergantung kepada besar kecilnya *power of contribution and thinking* yang disampaikan oleh pekerja kepada perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut mengingat pemberian *compensation* harus adil tentunya harus ada ukuran yang jelas dan transparan misalnya berdasarkan outputnya (prestasi yang dicapai).

Dapat diambil kesimpulan bahwa sebagai *essential*-nya dalam pemberian *compensation* adalah *fair and suitable*. Biasanya *compensation* diwujudkan dalam bentuk *financial* dan *non financial* yang mana keduanya akan diberikan dalam berbagai kesempatan yang berbeda.

Mengenai *Expectancy*, setiap orang akan memiliki harapan-harapan yang akan diperoleh dalam melakukan kegiatannya. Oleh karena itu tanpa adanya nilai harapan yang dimiliki, seseorang tidak akan melakukan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam *expectancy theory* dinyatakan bahwa orang termotivasi bereaksi dalam kehidupannya, berkeinginan menghasilkan kombinasi dari hasil-hasil yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut maka nampak jelas bahwa *expectancy* dapat mendorong

seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, hal ini wajar karena manusia selalu mempunyai *need* yang berbeda-beda menurut status sosialnya di masyarakat, sehingga unsur pembentuk *expectancy*-nya berbeda-beda pula.

Behavior merupakan bagian dari budaya yang berkaitan dengan kinerja, hal ini tentunya logis sekali sebab dengan berperilaku seseorang akan dapat memperoleh apa yang dikehendaki dan apa yang diharapkan. Jadi *behavior* merupakan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh apa yang diharapkan. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Perilaku akan timbul atau muncul akibat adanya pengaruh atau rangsangan dari lingkungan yang ada (baik internal maupun eksternal) begitu pula individu berperilaku karena adanya dorongan oleh serangkaian kebutuhan. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Mc Kenna and Beech (1995); *In research undertaken by Income Data Service, London (IDS,1989) it was concluded that the performance*

factors most usually appraised were as follows: (1) knowledge, ability and skill on the job, (2) attitude to work, expressed as enthusiasm, commitment and motivation, (3) quality of work on a consistent basis with attention to detail, (4) volume of performance output, (5) interaction, amplified in communication, skill and ability to related to others in terms (Dalam penelitian yang dilakukan oleh IDS/London dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: (1) pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan dalam bekerja, (2) kemauan untuk bekerja, terwujud dalam kerja keras, komitmen dan motivasi, (3) kualitas dari pekerjaan yang terdiri dari perhatian, (4) keluaran kinerja, (5) interaksi dan komunikasi).

Berdasarkan apa yang telah diuraikan maka permasalahan *job performance* berkaitan dengan efektivitas kerja, untuk itulah penting kiranya membuat suatu model yang membicarakan *job performance* (kinerja) dengan variabel-variabel yang mempengaruhinya. Sehubungan dengan hal tersebut perlu melakukan analisis pengaruh faktor perilaku organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja, pengertian faktor perilaku organisasi disini adalah budaya organisasi dan motivasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka pada penelitian ini penulis mencoba untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.**

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah membatasi konsep budaya organisasi yang berupa nilai-nilai yang digunakan individu pada saat bekerja antara lain: amanah dan tanggung jawab, kebersamaan, kejujuran, kedisiplinan, keadilan, tulus ikhlas, mawas diri, kepedulian, dan profesional.

C. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi manfaat di bidang teoritis dan manfaat di bidang praktik.

1. Manfaat di bidang teoritis

Untuk kalangan akademis, penelitian ini memberikan kontribusi bagi penelitian-penelitian di bidang manajemen Sumberdaya Manusia khususnya dalam hal budaya organisasi.

2. Manfaat di bidang praktik

Dengan mengetahui pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, maka pihak Universitas dapat memperbaiki budaya organisasi sehingga karyawan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat bekerja dengan baik.