

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Kinerja karyawan (prestasi kerja) menurut (Mangkunegara, 2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau tingkat keberhasilan seseorang karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan (Prawirosentono, 1999). Baik buruknya kinerja seseorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, motivasi.

Budaya organisasi menurut (Umar, 2010:207) adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Sedangkan motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2000:87). Atau proses yang

menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008:222)

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar kerja akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan suatu organisasi harus memiliki kinerja (sumber daya manusia) yang lebih baik. Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi budaya organisasi. Perubahan lingkungan organisasi ditandai dengan adanya kemajuan informasi, fluktuasi ekonomi, perubahan selera pasar, perubahan demografi, dan kondisi dinamis lain. Hal tersebut menuntut suatu organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Organisasi seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar mampu merespon perubahan-perubahan yang terjadi, karena setiap perubahan yang terjadi akan membawa dampak terhadap sikap individu yang ada pada suatu organisasi. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetesinya secara penuh.

Semakin berkembang suatu organisasi maka keuntungan yang diperoleh semakin besar. Sehingga peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting yang dalam hal ini disebut dengan karyawan (tenaga kerja atau pegawai). Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan menentukan perkembangan suatu organisasi. Untuk itulah kinerja dari individu sangat dibutuhkan demi perkembangan organisasi. Dan motivasi akan memberikan

dorongan , inspirasi semangat kepada karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan bawahan serta tujuan suatu organisasi dapat dicapai secara maksimal. Suatu organisasi pasti akan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga hal tersebut menuntut suatu organisasi untuk melakukan motivasi yang sesuai untuk menambah semangat kerja dalam lingkungan kerja demi tercapainya tujuan bersama.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan sebagai data awal pada penelitian ini, bahwa budaya organisasi yang terdapat di UNMER Malang adalah budaya yang mengedepankan perubahan dan berorientasi masa depan (inovatif), budaya kerja penuh semangat, profesionalisme, kerjasama (teamwork) demi meningkatkan kemitraan dengan berbagai institusi perguruan tinggi dan institusi di luar perguruan tinggi untuk meningkatkan citra lembaga di tingkat nasional/internasional dengan dukungan kuat dari pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*). Meningkatkan tata kelola kelembagaan yang efektif dan efisien untuk mewujudkan tata kelola universitas yang baik (*good university governance*), mengemban tanggung jawab untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu tinggi dan mampu berkompetisi baik pada skala nasional maupun global.

Tanggap terhadap perubahan , DIKTI dalam *Higher Education Long Term Strategy* (HELTS 2003-2010) mengemukakan 3 isu utama pengembangan pendidikan tinggi ke depan yakni: (1) *Nation competitiveness* (daya saing bangsa), adanya persaingan bukan hanya tingkat nasional tetapi juga dalam tingkat global. Meningkatkan daya saing dalam pengembangan

institusi pendidikan tinggi. (sikap, moral dan etika berprofesi). Pemahaman kompetitif (kompetensi keilmuan dan tuntutan kebutuhan pasar) harus dapat dijabarkan kedalam setiap pengembangan bidang keilmuan pada setiap program studi atau jurusan. (2) *Autonomy and Decentralization* (otonomi dan desentralisasi), Otonomi akademik di level program studi tetap mengacu pada standart kualitas yang telah ditetapkan melalui penjaminan mutu. Melalui upaya ini maka percepatan pengembangan serta penyesuaian "kompetensi" akademik dengan dunia kerja akan selalu terjaga. Untuk menunjang otonomi operasional birokrasi perlu dilakukan budaya keterbukaan dalam arti luas. Keterbukaan menjadi syarat utama dalam realisasi kebijakan otonomi dan desentralisasi baik bidang akademik maupun administrasi di semua level. (3) *Organizational Health* (kesehatan organisasi); penyelenggara pendidikan (universitas, fakultas dan jurusan) harus mengacu kepada prinsip-prinsip *good governance* yang antara lain mempunyai ciri-ciri; keterbukaan, akuntabilitas publik. Dengan demikian efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan akan terjamin.

Kriteria *RAISE* (*relevance, academic atmosphere, internal management, sustain ability, efficiency andeffectivity, leadership serta access and equity*) merupakan kriteria yang dapat dipakai dalam menilai kinerja dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi keberlanjutan program peningkatan kualitas dan penyehatan organisasi hanya dapat dilaksanakan apabila ada alternatif pembiayaan. Dengan melihat tantangan ke depan maka pengembangan Universitas Merdeka Malang diarahkan pada 3 (tiga) tahapan

yang direncanakan akan dicapai dalam kurun waktu 30 tahun yaitu: tahap pengembangan kualitas dan relevansi dalam kurun waktu 2006-2015, tahap kesetaraan dalam kurun waktu 2016-2025, dan tahap unggul (outstanding) dalam kurun waktu 2026-2035. Beberapa hal mengenai motivasi yang mampu mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, antara lain: pertama yaitu dipengaruhi oleh adanya hubungan dan lingkungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan motivasi yang ada pada UNMER Malang berdasarkan teori kebutuhan Maslow yaitu *pertama*, pemenuhan kebutuhan fisik seperti pemenuhan fasilitas kerja, hal ini terbukti dengan pemenuhan alat teknologi seperti komputer, alat komunikasi dan teknologi lainnya sebagai sarana penunjang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya serta pemberian gaji yang sesuai, hal ini dapat memberikan motivasi karena pada dasarnya seseorang bekerja untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. *Kedua*, kebutuhan rasa aman seperti lingkungan yang sangat mendukung dalam artian tidak memberikan ancaman dari bahaya fisik (kecelakaan kerja) maupun emosional (pertikaian), bersih rapi, dan menyenangkan. *Ketiga*, kebutuhan sosial seperti adanya hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam bekerja, hal ini terbukti dari sikap keramah tamahan baik antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan. *Keempat*, kebutuhan penghargaan seperti peningkatan golongan atas masa kerja yang dijalankan. *Kelima*, kebutuhan aktualisasi diri seperti pemberian pelatihan-

pelatihan/mengikuti sertakan seminar guna meningkatkan potensi individu supaya lebih cakap dalam bekerja.

Berkat kerja keras dan keterpaduan semua unsur sivitas akademika, baik di tingkat yayasan maupun universitas, maka secara bertahap kemajuan-kemajuan di bidang akademik maupun non akademik atau pembangunan fisik, memperlihatkan hasil nyata melalui peningkatan reputasi Unmer Malang sebagai Perguruan Tinggi Swasta tertua di Jawa Timur, khususnya di Kota Malang. Beberapa prestasi baik di bidang akademik maupun bidang non-akademik terus diukir oleh insan-insan civitas akademika Unmer Malang, yang secara konsisten melakukan pengembangan mutu secara berkelanjutan dengan jargon utamanya menuju *The Quality University*. Beberapa prestasi yang diraih UNMER Malang diantaranya yaitu:

Tabel 1.1
Prestasi UNMER Malang

No.	Prestasi yang Diraih
1.	UPAKARTI dari Presiden RI
2.	Termasuk 10 PTN/PTS terbaik Jawa Timur
3.	Satu-satunya Perguruan Tinggi di Indonesia yang menyelenggarakan anggaran Pelatihan dan Ujian Sertifikasi Konsultan Pajak Berstandart Nasional
4.	Telah memperoleh predikat sebagai Perguruan Tinggi Swasta Terunggul di Jawa Timur dalam Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal dari Dirjen DIKTI, bahkan masuk dalam 50 <i>Indonesian Promising University</i> .
5.	Mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi Republik Indonesia dan penghargaan atas pemberian sertifikasi pada usaha mikro yang produktif di wilayah Jawa Timur

6.	Mendapatkan penghargaan sebagai contoh pertama kampus yang bekerjasama dalam pengentasan kawasan kumuh di Kota Malang
7.	Mendapatkan apresiasi atas program UNMER BNSP Sukses Vokasi 2015 yang merupakan bentuk kepedulian UNMER Malang untuk turut berpartisipasi menyiapkan tenaga trampil di Indonesia menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Bentuk <i>Corporate Social Responsibility (CSR)</i> .

Sumber: Data unmer.ac.id

Data diatas adalah sebagai bentuk nyata dari hasil klerja karyawan UNMER Malang. Dengan budaya dan motivasi yang ada mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya, sehingga intansi tersebut mampu mencetak prestasi-prestasi yang unggul.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zunaidah, Novarandi, Budiman (2014) yaitu tentang Analisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan (studi pada business unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam), yang menyatakan bahwa Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Business Unit* PT. Putra Kelana Makmur Group Batam.

Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2008) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi juga terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa tidak selamanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Ida dan Agus (2010) tentang pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Hai International Wiratama Indonesia). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini disebabkan karena bentuk pekerjaan yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu maka, peneliti tertarik untuk meneliti tentang budaya organisasi dan motivasi mengingat perkembangan zaman yang semakin maju dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada UNMER Malang).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Merdeka Malang?
2. Apakah variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Universitas Merdeka Malang?
3. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Universitas Merdeka Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan uraian rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Merdeka Malang
2. Untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Universitas Merdeka Malang
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Universitas Merdeka Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian dan memberi sumbangsi dalam pengembangan ilmu manajemen baik di dalam maupun diluar Lembaga Perguruan Tinggi.

2. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah-masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan masukan untuk memperbaiki kinerja karyawannya dimasa yang akan datang

4. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi atau sebagai bahan perbandingan untuk masalah-masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi dan motivasi.

