

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Salah satu masalah organisasi yang dihadapi saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Dzulkifli, 2013).

Sumber daya manusia yang baik perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi (Prihayanto, 2012). Menurut George and Jones (2005), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan psikologis yang ada di dalam diri individu yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Demi tercapainya tujuan organisasi karyawan memerlukan motivasi kerja untuk bekerja lebih rajin (Lucky, 2011).

Robbins dan Judge (2009:209) mengemukakan motivasi kerja merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*), demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan akan berbeda-beda tingkatannya, ada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ada juga karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah. Kenyataannya belum semua karyawan memiliki motivasi kerja. Demikian halnya di PT Capella Medan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan otomotif mobil, dimana saat ini kurang memiliki motivasi kerja. Pernyataan ini tergambarkan dari beberapa hasil interview yang dilaksanakan peneliti dengan manager dari setiap departemen bahwasanya karyawan sering sekali harus ditegur terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan, adanya karyawan yg malas untuk finger print, karyawan yang tidak menyelesaikan laporan bulanan dan harian. Menurut Gomes , (2000) Ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi antara lain orang yang merasa senang dengan pekerjaan yang dijalannya, orang yang mendapat kepuasan dalam pekerjaannya dan selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan tugas, tidak mungkin tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang di harapkan.

Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2001) bahwa motivasi kerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Budaya organisasi menurut Wirawan, (2007)

adalah sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya. Robbins (2003) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

PT Capella Medan memiliki budaya organisasi seperti; loyalitas, kreativitas dan integritas. Loyalitas adalah suatu keadaan dimana individu menjadi terikat oleh aktivitasnya, dan melalui aktivitas tersebut tumbuh keyakinan-keyakinan yang dapat mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam kelompok. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbin, (1996) bahwa loyalitas merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, Hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Budaya organisasi yang ada pada suatu perusahaan menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya berhubungan dengan bagaimana perusahaan membangun komitmen atau integritas untuk mewujudkan visi, loyalitas, konsisten untuk memenangkan persaingan dan membangun kekuatan perusahaan (Mangkusasono, 2007). Sama halnya dengan integritas yang merupakan satu kesadaran untuk bersikap konsisten dan patuh pada nilai-nilai positif yang telah disepakati sebagai nilai perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Santoso (2012) bahwa integritas merupakan kesesuaian antara apa yang dikatakan atau dikomitmenkan dengan apa yang dilakukan. Budaya organisasi memberikan identitas bagi anggota organisasi sehingga mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu (Rivai 2004). kreativitas merupakan suatu kemampuan untuk

memecahkan masalah, yang memberikan individu untuk menciptakan ide-ide secara penuh untuk berkembang. Hal ini sesuai dengan pendapat Semiawan (dalam Rachmawati, 2005) bahwa kreativitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Masrukhin & Waridin (2006) mengungkapkan bahwa setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Sumberdaya manusia yang ada pada setiap perusahaan dalam melakukan aktivitas umumnya termotivasi oleh budaya perusahaan (*corporate culture*) yang ada dalam perusahaannya dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan kelompok, yang terukur dari kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sumartini, 2012).

Menurut Moeljono (2003) budaya organisasi yang kuat memberikan para individu suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya, karena tingginya tingkat kebersamaan. Apabila individu diberikan pemahaman tentang budaya organisasi, maka setiap individu akan termotivasi dan semangat kerja untuk melakukan setiap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah *self-efficacy*. Menurut Bandura, (1997) *self-efficacy* adalah suatu keyakinan individu bahwa

dirinya mampu untuk melakukan sesuatu dalam situasi tertentu dengan berhasil. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang baik dan motivasi yang kuat mampu mencapai kinerja yang diinginkan. Menurut Bandura (1994) motivasi kerja yang mempunyai kontribusi besar terhadap *self efficacy* seseorang yang mencakup antara lain bagaimana seseorang merumuskan tujuan dan target untuk dirinya, sejauh mana memperjuangkan target itu, sekuat apa mampu mengatasi masalah dan setangguh apa seseorang bisa menghadapi kegagalan. Menurut Bandura (1977) bahwa berbagai studi menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi kerja, keuletan dalam menghadapi kesulitan dari suatu tugas.

Kenyataan yang terdapat di PT Capella Medan, karyawan-karyawati belum semua memiliki keyakinan diri yang kuat untuk bekerja. Pernyataan ini tergambarkan dari beberapa hasil interview yang dilaksanakan peneliti dengan manager dari departemen.

“Kalau saat ini saya melihat karyawan-karyawan saya kurang memiliki keyakinan diri yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti yang diharapkan oleh perusahaan, ini bisa dilihat dari laporan kinerja perbulan hingga pertahun yang semakin lama semakin menurun. Misalnya laporan perbulan sering sekali harus saya minta satu prsatu dulu,tidak ada inisiatif untuk menterahkan laporan sebelum saya minta (*Interview, 2 maret 2015*)”.

Pernyataan ini bisa dilihat dari tidak baiknya penilaian manager terhadap hasil kinerja dan serta kesadaran diri dari setiap karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dan *self efficacy* dengan motivasi kerja.

1.2. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dan *self efficacy* dengan motivasi kerja.
2. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja
3. Apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *motivasi* kerja?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Melihat hubungan antara budaya organisasi dan *self efficacy* dengan motivasi kerja di PT Capella Medan.
2. Melihat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja di PT Capella Medan.
3. Melihat hubungan antara *self efficacy* dengan motivasi kerja di PT Capella Medan?

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Hasil dari pada penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan secara teoritis maupun secara praktis:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu psikologi industri dan organisasi dan menambah kajian lebih mendalam mengenai budaya organisasi, *self efficacy* dan motivasi kerja.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan yang dapat dijadikan untuk sebagai bahan masukan dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan budaya organisasi dan *self efficacy*.