

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang paling diperhatikan dalam era industri 4.0 sekarang ini. Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap efisiensi biaya dan waktu serta hasil dalam sebuah pekerjaan (Rachmawatie, 2016). Hal serupa dinyatakan (Dessler, 2015) dalam (Putra, 2019) yang menyatakan bahwa tinggi atau rendahnya kualitas karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kualitas karyawan akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin tinggi sehingga akan menghasilkan peningkatan efektivitas serta efisiensi pada output yang dihasilkan. Terkait permasalahan yang saat ini terjadi di Indonesia tentang rendahnya kualitas sumber daya manusia menjadi pekerjaan rumah tersendiri yang harus diselesaikan. Pengelolaan Sumber daya manusia yang baik akan menunjang pembangunan Nasional negara Indonesia (Koesmono, 2006).

Pendidikan berkualitas, fasilitas sosial dan tersedianya lapangan pekerjaan yang cukup menjadi pembentuk sumber daya manusia yang handal.. Penciptaan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang handal bertujuan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang optimal demi mendukung tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Target yang mampu direalisasikan organisasi menjadi

tolok ukur keberhasilan organisasi serta menjadi parameter bagi organisasi untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi akan mengantarkan organisasi pada kondisi yang menguntungkan. Kondisi menguntungkan yang dapat dijelaskan sebagai kondisi dimana tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target yang telah disusun sebelumnya. Senada dengan pernyataan tersebut kinerja menurut (brahmasari, 2008) merupakan hasil yang dicapai seseorang terkait pekerjaan diukur melalui kesesuaian tugas pokok serta kriteria yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan terikat oleh hal-hal yang mempengaruhinya yang antara lain pemberian motivasi serta budaya organisasi didalam organasai tersebut.

Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan, tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi maka pernyataan tentang dampak budaya pada kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan akan terus berdasarkan pada spekulasi, (Brahmasari, 2008) senada dengan pernyataan tersebut (Soedjono, 2005) menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi^[1]. Sementara itu pernyataan yang hampir sama diungkapkan oleh (Muljilani, 2002) bahwa Motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan Hasil penelitian (Chatman dan Bersade, 1997) dan (Bintoro, 2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat

meningkatkan kinerja organisasi.

Motivasi kinerja turut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, (Brahmasari, 2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kinerja yang sudah ditentukan sebelumnya. Pemberian motivasi pada karyawan memberikan dampak yang secara tidak langsung positif bagi kinerja karyawan, Hal tersebut dikuatkan melalui pernyataan (muljiani, 2002) dalam penelitiannya bahwa Motivasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui kepuasan kerja (Muljilani, 2002). Pengaruh positif motivasi kinerja lainnya terhadap kinerja dinyatakan (Putra, 2019) semakin baik motivasi kerja pada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja Organisasi.

Kinerja organisasi menjadi sebuah indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan seorang pimpinan atau perusahaan. (Gibson, 1998) menyatakan bahwa Kinerja organisasi merupakan hasil yang dihasilkan sebuah organisasi dari perilaku orang-orang didalamnya. Pernyataan senada diungkapkan oleh (Cash dan Fisher, 1987) dalam (Thoyib, 2005) bahwa kinerja organisasi sering disebut dengan *organizational performance* atau *organizational result* yang diartika dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan untuk sebuah organisasi. Sedangkan (Brahmasari, 2004) menyatakan bahwa kinerja organisasi ialah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif. Memperkuat

pernyataan-pernyataan diatas (Tika, 2006) mengemukakan bahwa ada 4 unsur yang terdapat dalam kinerja yang antara lain adalah hasil dari fungsi perusahaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu.

Naik turunnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang lazim dialami. Dalam kondisi tertentu kinerja karyawan dalam kondisi yang baik dan sebaliknya terkadang ditemukan kinerja karyawan yang menurun. Penting untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Mathis dan Jackson, 2001) antara lain ialah kemampuan yang dimiliki karyawan, motivasi, dukungan yang diterimakaryawan, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan antara organisasi dan perusahaan.

Masalah serupa dialami karyawan Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, yang dalam melakukan tugas pekerjaannya turut memiliki siklus naik turun ketercapaian kinerja para karyawannya. Pergantian pimpinan berkala setiap empat tahun sekali turut menjadi pengaruh naik-turunnya kinerja karyawan Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada karyawan kadang kali menjadi faktor yang cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan yang rutin memberikan motivasi berupa semangat, dorongan penanaman rasa tanggung jawab serta inisiatif dan kreatifitas mampu menumbuh kembangkan jiwa loyalitas terhadap organisasi. Hal ini yang terkadang tidak dilakukan pimpinan program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta, yang

berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Masalah tersebut bertambah dengan adanya rolling karyawan yang dilakukan secara eksternal antar fakultas dan Program Pascasarjana, yang berdampak terbawanya budaya organisasi dari fakultas sebelumnya ke dalam Program Pascasarjana. Perlunya penyesuaian para karyawan yang dipindah tugaskan membutuhkan waktu yang terkadang cukup lama yang menyebabkan berasimilasinya budaya lama dengan budaya baru yang mempengaruhi budaya organisasi yang lama.

Tabel 1. Presentase rolling karyawan

Tahun	Rolling	Presentase	Tenaga Kerja	Presentase
2019	6	3,06 %	51	∇ 1,62 %
2018	1	5,94 %	54	0 %
2017	9	4,86 %	54	∇ 1,71 %
2016	3	8,55 %	57	0 %

Dari tabel 1 diatas dapat dilihat jumlah karyawan Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta mengalami penurunan dikarenakan faktor rolling serta karyawan yang pension sedangkan beban kerja yang harus dilaksanakan tetap. Hal tersebut menjadikan beban pekerjaan yang semula diampu oleh karyawan yang pension dibebankan kepada karyawan yang lain, sehingga bertambah pula beban pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta.

Berdasarkan beberpa uraian diatas turut menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, baik berdasarkan uraian teori maupun fakta-

fakta empiris maka dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi permasalahan kinerja pegawai perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan program Pascasarjana Universitas negeri Yogyakarta. Pemilihan objek penelitian Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta dikarenakan belum pernahnya dilakukan sebelumnya penelitian dengan tema yang sama di tempat tersebut. Berdasarkan berbagai uraian tersebut peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Program Pascasarjana Universitas negeri Yogyakarta”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1.2.1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.?
- 1.2.2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.?
- 1.2.3. Apakah budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah serta tidak meluasnya topic yang dibahas perlu dilakukannya pembatasan lingkup penelitian. Pembatasan lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Kerja dan

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Program Pascasarjana UNY) serta dilakukan penelitian pada Program Pascasarjana UNY

1.4. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1.4.1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Program Pascasarjana UNY.?
- 1.4.2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Program Pascasarjana UNY.?
- 1.4.3. Untuk mengetahui apakah motivasi kinerja serta budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Program Pascasarjana UNY.?

1.5. Manfaat

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi manfaat. Manfaat yang diharapkan tersebut adalah :

1.5.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi serta menjadi referensi dalam dunia Akademik kedepannya secara ilmiah dalam bidang Sumber Daya Manusia, terutama terkait pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi sebagai pertimbangan bagi Pimpinan Program Pascasarjana UNY mengenai motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan agar kedepan kinerja karyawan menjadi lebih baik.