

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila dikelola dengan baik. Pengelolaan dimulai dari mereka dibutuhkan, dipekerjakan sampai diberhentikan.

Untuk dapat bersaing dengan organisasi lain, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, selalu bersemangat dan loyal.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan singkat, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan organisasi)

Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Budaya adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku. Nilai-nilai ini beragam tergantung pandangan dari mereka masing-masing, mendefinisikan kesempatan dan rencana strategis. seperti kepribadian yang membentuk manusia itu, budaya organisasi yang membentuk respon dari anggota-anggotanya dan mendefinisikan apa yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi

Budaya organisasi dapat dilihat sebagai norma dari perilaku yang diharapkan, nilai-nilai, filosofi, ritual dan simbol yang digunakan oleh para tenaga kerja. Budaya berevolusi pada suatu periode waktu. Organisasi akan memiliki budaya yang stabil jika para tenaga kerja telah berbagi pengalaman diantara mereka untuk masa yang panjang. Untuk perusahaan yang baru ,kemungkinan besar budaya perusahaan belum terbentuk.

Budaya suatu organisasi juga mempengaruhi bagaimana memandang faktor eksternal. Pada budaya yang satu, kejadian-kejadian di luar dipandang sebagai ancaman, dimana pada budaya yang lain memandang resiko-resiko serta perubahan-perubahan tersebut sebagai tantangan yang butuh penanganan secepatnya.

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. suatu perbandingan antar hasil keluaran dan masukan, masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja. Sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara *input* (tenaga kerja, bahan, uang) dan *output* (barang-barang atau jasa).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian ilmiah dalam bentuk skripsi dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan?.
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan
3. Apakah motivasi kerja dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Medan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis di bidang manajemen untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Membandingkan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek pada perusahaan mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan suatu pengalaman yang berharga karena dapat melihat aplikasi ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.