

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kini semakin merata ke seluruh negara didunia, menyebabkan berkembangnya kebutuhan para penduduk. Masyarakat sekarang sudah mulai sadar akan kewajibannya bahkan cenderung kritis akan tuntutan Hak-haknya. Hal ini menuntut semua organisasi yang berhubungan dengan pelayanan hak masyarakat agar menjadi organisasi yang kompetitif yang sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat.

Apabila tujuan organisasi pelayanan masyarakat dapat berjalan, sesuai harapan yaitu dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing, karena baiknya organisasi harus di jalankan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur sumber daya yang ada agar bisa efektif dan efisien sehingga bisa mewujudkan menjadi organisasi yang kompetitif, kreatif dan inovatif.

Begitu pula pada PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan yang banyak sekali karyawan yang ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itulah manajemen organisasi harus mempunyai strategi didalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Untuk memenuhi harapan tersebut, maka ada beberapa unsur utama untuk membangun tenaga kerja yang handal di antaranya adalah budaya organisasi dan pemberian insentif yang berdampak kepada kinerja setiap karyawan demi untuk kesejahteraan dan produktifitas kerja. Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya dimana setiap karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan dituntut untuk berinovasi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan visi dan misi PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan, mereka menjalankan tugasnya tanpa harus diperintah dan melakukan segala sesuatu yang menjadi tanggung jawab di bidang atau bagian yang telah ditetapkannya sebagai seorang karyawan. Oleh karena itu budaya organisasi mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan

Organisasi atau perusahaan 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 team work, leaders dan characteristic of organization serta 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.

Budaya organisasi yaitu nilai-nilai bersama dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Budaya kerja yang dimiliki oleh pegawai sebagai sumber kekuatan dari organisasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, sehingga pegawai yang diberi tugas dan tanggung jawab merasa memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

Organisasi yang baik mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mampu melakukan tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti faktor-faktor budaya organisasi.

Budaya organisasi dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan berusaha mencapai kepuasan kerja serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Pemberian Insentif adalah satu strategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang memberikan potensi optimal terhadap organisasi, merupakan dambaan setiap organisasi, karena tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Tetapi tidak semua organisasi dapat mempunyai karyawan yang memberikan potensinya secara optimal kepada organisasinya, tanpa adanya cara yang dapat mendorong untuk mewujudkannya.

Pemberian insentif adalah satu cara yang dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan pemberian insentif, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal.

Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda. Jadi dua orang karyawan yang mempunyai jabatan yang sama bisa menerima upah yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda pula. Gaji atau upah dasar mereka memang sama, tetapi karena prestasi yang berbeda, misalnya yang satu bekerja di atas standar produksi maka ia akan menerima tambahan upah (bonus) karena prestasi kerjanya. Pelaksanaan system upah insentif ini dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan.

Sudah banyak diketahui bahwa, setiap organisasi baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun nonbisnis sudah pasti memanfaatkan sumber daya manusia dalam pengelolaannya, mulai tahap awal sampai tahap akhir, agar didalam pelaksanaan kegiatannya tidak mengalami hambatan -hambatan yang dapat menjadi permasalahan yang imbasnya dapat menghambat kegiatan didalam organisasi.

Keinginan yang ada pada individu akan memberikan dampak langsung terhadap keberadaannya didalam organisasi, terwujudnya motivasi pegawai yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat, hal ini disebabkan keinginan yang ada dalam individu karyawan dapat teratasi dengan pemberian insentif yang dapat menimbulkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

Sesuai dengan definisi kinerja, yang merupakan kolektifitas dari hasil dan proses kerja, kinerja karyawan tidak akan terwujud secara instan karena memerlukan proses dan cara yang dapat memotivasi para pegawai untuk

meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan dan kualitas kerja yang merupakan upaya mencapai tujuan organisasi.

Agar organisasi pelayanan masyarakat dapat berjalan, sesuai harapan yaitu dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang handal dan dapat bersaing, karena baiknya organisasi harus di jalankan oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mengatur sumber daya yang ada agar bisa efektif dan efisien sehingga bisa mewujudkan menjadi organisasi yang kompetitif, kreatif dan inovatif.

PT. Adira Dinamika Multi Finance Ro Bangkalan adalah perusahaan yang melayani penyediaan produk dan pelayanan yang beragam sesuai siklus kehidupan konsumen. PT. Adira Dinamika Multi Finance Ro Bangkalan telah berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang baik terkemuka di sektor pembiayaan serta memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan. Perusahaan ini mempunyai jumlah karyawan yang cukup banyak dan berkualitas. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya, memberikan kinerja yang terbaik sehingga dapat menimbulkan tanggung jawab yang besar dalam bekerja. Saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan kinerja yang terdapat beberapa faktor di antaranya budaya organisasi dan pemberian insentif yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan secara keseluruhan terpengaruh. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen dan pihak karyawan yang mendukung adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu karyawan yang kurang disiplin, melanggar peraturan seperti absen kerja tanpa izin dari pimpinan dan kurangnya perhatian dari pimpinan akan insentif yang sudah diberikan kepada karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian

produktifitas perusahaan. hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja karyawan menurun. Untuk itulah manajemen organisasi harus mempunyai strategi didalam mewujudkan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pemberian insentif adalah satu starategi yang diterapkan organisasi agar dapat memberikan rangsangan kepada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi agar dapat bekerja optimal dengan memberikan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi.

Untuk mengetahui sejauh mana kebenaran pengaruh budaya organisasi dan pemberian insentif. Benar-benar mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ADIRA DINAMIKA MULTI *FINANCE* RO BANGKALAN”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan?
3. Apakah budaya organisasi dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah : Untuk mempraktekkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah dengan cara membandingkan

dalam kenyataan yang sebenarnya. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti kegunaan penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.

2. Bagi PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Ro Bangkalan.

Hasil penelitian ini juga, diharapkan dapat membantu penerapan budaya organisasi dan pemberian insentif yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan tambahan wacana budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.