

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin mengglobal terbentuk melalui sebuah persaingan yang kompleks. Persaingan tersebut disebabkan oleh perubahan lingkungan bisnis yang semakin maju. Perusahaan dituntut untuk selalu menciptakan inovasi dan kreasi baru. Perubahan yang ada pada perusahaan sangat didukung oleh sumberdaya manusia. Eksistensi sumberdaya manusia akan sangat mempengaruhi perusahaan dalam menghadapi persaingan maupun kondisi lingkungan yang terus berubah.

Perubahan merupakan hal yang lazim untuk perusahaan yang siap menghadapi ancaman dan resiko bisnis. Perubahan bertujuan untuk meningkatkan citra dan inovasi berkelanjutan sebagai upaya bertahan hidup bagi organisasi dalam mempertahankan keunggulannya. Selain itu meningkatkan efektivitas organisasi untuk mengusahakan perbaikan kompetensi organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan sikap anggota organisasi adalah dasar tujuan perusahaan melakukan perubahan (Robinson dan Judge 2015:413).

Implementasi dari organisasi pelaksana dan perubahan individu adalah tantangan yang dipelajari secara luas (Oreg, Vakola, Armenakis, 2011). Organisasi yang sukses memberikan kestabilan pada organisasi melalui budaya organisasi yang kuat (Robbins dan Judge 2015:355). Akan tetapi karyawan mungkin merasa mendukung, menolak, atau ambivalen terhadap perubahan organisasi (Oreg dan Sverdlik, 2011). Dalam konteks pekerjaan karyawan membutuhkan sesuatu yang menimbulkan semangat atau

dorongan (As'ad, 2008:45). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2017:61). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017:141). Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan mampu untuk terus berkembang dalam berbagai kondisi. Motivasi seorang karyawan dapat mempengaruhi motivasi karyawan lainnya akibat hubungan yang erat diantara mereka.

Karyawan yang termotivasi akan membentuk sebuah organisasi yang kuat. Budaya organisasi terbentuk melalui proses kegiatan yang dilakukan terus menerus dan merupakan cerminan diri perusahaan. Budaya organisasi adalah aspek penting dari bisnis atau organisasi yang sukses (Kasemsap dkk, 2017). Budaya organisasi mempengaruhi karyawan, proses organisasi dan memainkan peran penting dalam perusahaan serta dapat membawa keunggulan kompetitif bagi organisasi (Ertosun dan Adiguzel, 2018).Tinggi rendahnya efektivitas dan efisiensi perusahaan dilihat dari cara beradaptasi terhadap lingkungannya. Hampir setiap organisasi melakukan sebuah perubahan yang terencana maupun tidak, hal ini akibat dari lingkungan yang cenderung tidak terprediksi sebelumnya. Oleh sebab itu perusahaan perlu memiliki karyawan yang siap untuk berubah sebagai salah satu upaya adaptasi terhadap arus perubahan lingkungan yang tidak dapat dihindari.

Saraswanti Group atau dikenal sebagai PT. Saraswanti Utama merupakan perusahaan yang berdiri ketika krisis ekonomi yang melanda Indonesia pada kurun waktu 1997-

2000. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa konsultasi manajemen dan berusaha melakukan transformasi budaya organisasi dan mengembangkan usaha di sektor Agribisnis. Hingga saat ini Saraswanti Group telah membentuk bidang bisnis yang diantaranya adalah bidang pupuk, perkebunan, properti, laboratorium, dan aneka usaha.

Perkembangan usaha PT. Saraswanti Utama menyiratkan pertumbuhan perubahan kemajuan transformasional perusahaan serta menciptakan budaya kerja dengan hati, pikiran positif, mengutamakan prinsip-prinsip kebersamaan, keamanan dan kebanggaan perusahaan. Kepentingan perusahaan tidak hanya terletak pada investasi maupun pengelolaan keuangan yang baik akan tetapi juga berdasarkan kesiapan perusahaan dalam menyelesaikan berbagai konflik dan persaingan manajemen yang semakin ketat.

Perubahan yang dicanangkan perusahaan memiliki hambatan yang salah satunya adalah penolakan/ ambivalen. Hal ini terjadi diantara para karyawan yang tidak siap dalam melakukan perubahan. Dan PT. Saraswanti Utama berusaha untuk membentuk karyawan dengan fleksibilitas serta motivasi kerja yang tinggi. Sebab karyawan yang memiliki motivasi tinggi diindikasikan dengan terjaminnya kebutuhan dan kenyamanan pada sebuah organisasi sehingga karyawan dapat terus membantu perusahaan bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis. Besarnya kesiapan karyawan dalam berubah dicerminkan melalui karyawan yang bekerja merupakan karyawan tetap dan memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

Kesiapan karyawan untuk berubah merupakan kunci sukses pelaksanaan perubahan. PT Saraswanti Utama

berusaha membangun dan mengembangkan usaha berlandaskan kesungguhan dan kejujuran. Budaya organisasi yang ada pada PT. Saraswanti Utama selalu mengutamakan prinsip kebersamaan, keamanan dan kebanggaan perusahaan. Melalui prinsip-prinsip ini PT. Saraswanti Utama membangun perusahaan yang siap untuk maju dan berkembang menjadi perusahaan terbaik dengan pelayanan yang unggul dan berkualitas. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya tingkat turnover karyawan yang ada pada PT. Saraswanti Utama.

Penelitian terdahulu telah melakukan penelitian tentang beberapa hal yang dapat mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah. Saptanto (2018) meneliti apakah motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan transformasional, dan persepsi dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan untuk berubah. Astin (2013) meneliti budaya organisasi sebagai prediksi variasi tingkat kesiapan karyawan untuk berubah. Lebih jauh lagi Haryanto (2018) meneliti budaya organisasi dan mendapatkan hasil yang berbeda yakni budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan untuk berubah.

Penelitian ini ingin berfokus pada pengkajian kesiapan karyawan untuk berubah pada PT. Saraswanti Utama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi. Dalam organisasi motivasi kerja bertindak sebagai faktor penentu seseorang dalam bergerak maju. Selain itu setiap perusahaan pasti memiliki citra budaya organisasi dalam mempersiapkan diri untuk berubah. Sehingga peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kesiapan karyawan untuk

berubah di PT. Saraswanti Utama dengan nilai-nilai positif yang dianutnya dalam menghadapi perubahan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah di PT Saraswanti Utama
2. Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah di PT Saraswanti Utama
3. Apakah Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah di PT Saraswanti Utama

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah di PT Saraswanti Utama
2. Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah di PT Saraswanti Utama
3. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah di PT Saraswanti Utama

1.4 Manfaat Organisasi

1. Menyajikan hasil empiris Pengaruh Antara Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah di PT Saraswanti Utama
2. Bagi institusi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah

3. Bagi peneliti, memberikan sebuah solusi dan pemecahan masalah empiris yang didukung dengan teori deduktif sehingga dapat memberikan pola pikir yang matang dan terstruktur.
4. Bagi para peneliti, sebagai salah satu bahan kajian empiris mengenai Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kesiapan Karyawan Untuk Berubah untuk dapat ditingkatkan di penelitian selanjutnya.