

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. GREAT MATARAM
CABANG MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Katolik Widya Karya Malang**



DISUSUN OLEH:

JOANICO GARCIA

NIM : 200911009

**FAKULTAS EKONOMI – JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG**

2013

Tanda Persetujuan Skripsi

Nama : Joanico Garcia
Nim : 200911009
Universitas : Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KERJA KAYAWAN PADA PT. GREAT MATARAM CABANG
MALANG

Malang, 24 juni 2013

Diterima Dan Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra Anni Yudiastuti. M.P.

Drs Cornelius Niwadolo. M.M.

Nik : 190015

Nik : 185004

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Drs Cornelius Niwadolo. M.M.
M.P.

Dra Anni Yudiastuti.

Nik : 185004

Nik : 190015

LEMBARAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. GREAT MATARAM CABANG MALANG

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Joanico Garcia

NIM : 200911009

Telah dipertahankan didepan dewan penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas
Katolik Widya Karya Malang pada tanggal 26 Juni 2013 dan telah memenuhi
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S1).

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Widya Karya Malang

Drs Cornelius Niwadolo. M.M.

NIK : 185004

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

- | | |
|---------------------------------|-------|
| 1. Dra. Anni Yudiastuti, M.P | |
| 2. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M | |
| 3. Dr. Junianto Tjahyo, M.M | |

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Kami yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. GREAT MATARAM CABANG MALANG”

Merupakan karya asli dari :

Nama : Joanico Garcia
NIM : 200911009
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Katolik Widya Karya Malang

Dan bukan karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya apabila terdapat kekeliruan kami bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang , 24 Juni 2013

(Joanico Garcia)

DITERIMA DAN DISETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiastuti, M.P

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M

NIK : 190015

NIK : 185004

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M

Dra. Anni Yudiastuti, M.P

NIK : 185004

NIK : 190015

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Joanico Garcia

Nim : 200911009

Universitas : Katolik Widya Karya Malang

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Tempat/ Tanggal Lahir : Tchailoro, 05 Desember 1984

Agama : Katolik

Nama Orang Tua

Nama (Ayah) : Herculando Garcia

Nama (Ibu) : Donazita Garcia

Alamat : Tchailoro, Tutuala – Dili – Timor Leste

Riwayat Pendidikan

Tahun 1993 SDN 01 Tutuala

Tahun 2001 SMPN 06 Dili, Becora

Tahun 2006 SMK(ESPE) Dili, Becora

Tahun 2009 UNIKA MALANG



KATA PENGANTAR

Peneliti mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang selalu memberikan kekuatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penelitian ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Universitas Katolik Widya Karya Malang. Judul penelitian yang dilakukan peneliti adalah: "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Great Mataram Cabang Malang".

Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Rm. Maechael Agung Cristiputra, O.Carm, MA. Selaku Rektor Universitas Katolik Widya Karya Malang yang memberi dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi, dan telah memajukan Universitas Katolik Widya Karya Malang.
2. Drs. Cornelius Niwadolo, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang, dan dosen pembimbing II yang telah menyetujui dan membimbing peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
3. Dra. Anni Yudiastuti,MP. Selaku Kepala Jurusan Manajemen Universitas Katolik Widya Karya Malang dan dosen pembimbing I. Yang telah mengajar peneliti selama empat tahun terakhir, dan membimbing dalam menyusun skripsi sampai selesai.

4. Semua dosen Universitas Katolik Widya Karya Malang, yang telah membantu dan mendukung peneliti selama proses belajar mengajar selama empat tahun terakhir.
5. Bapak Rudy Santoso, selaku pimpinan perusahaan PT Great Mataram Cabang Malang yang sudah menerima peneliti untuk melakukan penelitian
6. Mama dan papa yang sudah membesarkan peneliti, memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
7. Jeca Garcia dan Marsiana telah membiayai peneliti serta Fernando Santana dan Rita Da Costa Silva Fernandes selalu sabar dalam memberikan dukungan dan doa
8. Teman- temanku yang tercinta Sr Monica Rita Sulistiawaty, Fitri Natalia Logor, David Sulistijo, Kevin Mayonardi, Yudas Tadeus Juni (Acong), Arthur Verdial yang telah memberi dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Peneliti menyadari skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan dan jauh dari sempurna. Namun harap peneliti semoga skripsi ini bermanfaat kepada seluruh pembaca. Semoga kiranya Tuhan yang Maha Esa memberkati kita semua. Amin

Malang, Juni 2013

Peneliti

Joanico garcia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN KETERANGAN PENELITIAN

HALAMAN KETERANGAN BEBAS PLAGIT

HALAMAN MOTTO

HALAMAN RIWAT HIDUP

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN ABSTRAKSI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang1
- B. Perumusan Masalah5
- C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....5
 - 1. Tujuan Penelitian5
 - 2. Manfaat Penelitian..... 5

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Pengertian Budaya Organisasi.....7
 - 1. Pembentukan Budaya Organisasi.....9
 - 2. Karakteristik Budaya Organisasi11
 - 3. Fungsi Budaya Organisasi13
 - 4. Unsur – Unsure Budaya Organisasi15
- B. Teori Tentang Motivasi.....16

1. Pengertian Dan Tujuan Motivasi.....	16
2. Metode, Model, Dan Jenis – Jenis Motivasi.....	19
3. Factor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	22
4. Teori – Teori Motivasi.....	24
a. Teori Kebutuhan Dari Maslow.....	24
b. Teori Dua Factor Dari Herzberg... ..	25
c. Teori Prestasi Dari Mcclelland.....	26
d. Teori ERG Dari Alderfer	27
e. Teori Harapan	28
C. Penelitian Terdahulu	28
D. Kerangka Pikir	30
E. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Ruang Lingkup Penelitian	33
D. Populasi Dan Sampel	33
E. Jenis Dan Sumber Data	34
F. Metode Dan Teknik Pengumpulan Data	34
G. Definisi Opersional Variabel Penelitian	35
H. Teknik Analisa Data.....	38
1. Uji Instrument	38
a. Uji Validitas	39
b. Uji Uji Reabilitas	39

- 2. Asumsi Klasik40
 - a. Uji Normalitas Data40
 - b. Uji Multikoloniaeritas.....40
 - c. Uji Heteroskedastisitas.....40
- 3. Regresi Linear Berganda.....41
 - a. Uji Parsial (Uji T).....42
 - b. Koefisien Determinasi (R^2).....43

BAB IV ANALISA DAN INTERPRETASI DATA

- A. Gambaran Umum Perusahaan44
 - 1. Sejarah Singkat Perusahaan44
 - 2. Visi Dan Misi.....44
 - 3. Struktur Organisasi45
 - 4. Job Description46
 - 5. Lokasi Perusahaan48
- B. Pengujian Data Instrument (Validitas Dan Reliabilitas)49
 - 1. Uji Instrument (Validitas Dan Reliabilitas)49
 - a. Uji Validitas49
 - b. Uji Reliabilitas.....49
 - 2. Uji Asumsi Klasik51
 - a. Uji Normalitas Data51
 - b. Uji Multikoloniaeritas52
 - c. Uji Heteroskedastisitas53
 - 3. Hasil Analisis Linear Berganda53
 - a. Uji Parsial (Uji T)56

b. Koefisien Determinasi (R^2)	57
C. Hasil Data Responden Penelitian	58
1. Deskripsi Responden Penelitian	58
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	58
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
6. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	61
7. Deskripsi Hasil Responden Penelitian	62
a. Deskripsi Variabel Inovasi Dan Pengabilan Resiko (X1)	62
b. Deskripsi Variabel Perhatian (X2)	64
c. Deskripsi Variabel Orientasi Hasil (X3)	65
d. Deskripsi Variabel Orientasi Orang (X4)	66
e. Deskripsi Variabel Orientasi Team (X5)	67
f. Deskripsi Variabel Keagresifan (X6)	68
g. Deskripsi Variabel Kemantapan (X7)	69
h. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y)	70
D. Interpretasi Hasil Variabel Penelitian	72
a. Hasil Implementasi Budaya Organisasi (X)	72
b. Implementasi Hasil Penelitian	75

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan	80
2. Saran	81

DAFTAR TABEL

Table 4.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas	50
Tabel 4.2. Hasil Uji Koefisien Regresi Hipotesis Data.....	54
Tabel 4.3. Hasil Uji Determinasi Hipotesis Data	56
Tabel 4.4. Hasil Uji Parsial Hipotesis Data	57
Tabel 4.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4.6. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.7. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.8. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.9. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	61
Table 4.10 Variabel Inovasi Pengambilan Resiko (X_1)	64
Tabel 4.11. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Perhatian (X_2)	64
Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi Responden Tentang Orientasi Hasil (X_3)	65
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi Responden Tentang Orientasi Orang (X_4).....	66
Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi Responden Tentang Orientasi Team (X_5).....	67
Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi Responden Tentang Keagresifan (X_6)	68
Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi Responden Tentang Kemantapan (X_7)	70
Tabel 4.17. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Tentang Motivasi (Y)	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Pikir.....31

Gambar. 4.1. Struktur Organisasi.....45

Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Data52

Gambar 4.3. Hasil Uji Heterokedastisitas Hipotesis Data53



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo. Jakarta.

Arikunto, S. 2002 *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (edisi revisi V) Jakarta : Rineka Cipta

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti. Jakarta.

Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Ghani, Mohammad. 2003. *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif. Ghalia Indonesia*, Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko. T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Cetakan Kelima. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Andi, Yogyakarta.

Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.

Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prenhalindo. Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Rineka Cipta. Jakarta.

Sobirin, Achmad. 2009. *Budaya Organisasi*. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Tika, Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara, Jakarta.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.

Usman, Husaini. 2006. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Bukan Buku:

Triassunu, Erri Wibowo. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Prima Adhitama International Development Jakarta*. Tesis. Universitas Katholik Atma Jaya, Jakarta.

Hamid, Arnita. 2002. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja di PT Nusantara IV (Persero) Sumatera Utara*. Disertasi. Universitas Airlangga, Surabaya. (Tidak dipublikasikan).

Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan 7(2): 171 – 188.

ABSTRAK

Joanico Garcia , (2013) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Great Mataram Cabang Malang. Dosen Pembimbing Dra. Anni Yudiastuti, MP dan Drs. Cornelius Niwadolo, MM.

PT. Great Mataram Cabang Malang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *medical supply*. Dengan iklim bisnis yang semakin mengglobal, PT Great Mataram Cabang Malang juga tidak terhindar dari persaingan global dan pasar bebas tentu haruslah mampu mengoptimalkan seluruh sistem organisasi salah satunya melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang di miliki secara efektif. Untuk itu perlu dilakukan identifikasi dan analisis terhadap berbagai pendorong dan penghambat dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya dari segi motivasi kerja maupun dari segi budaya organisasi.

Dari segi motivasi, kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh dorongan akan kebutuhan dan keinginannya, untuk itu dapat di katakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah pada tindakannya. Dari segi budaya organisasi dapat terlihat kurangnya kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Kondisi ini terjadi karena berbagai nilai, norma, dan aturan yang menjadi bagian dari budaya organisasi belum dapat menjadi pedoman bagi karyawan perusahaan dalam bersikap dan berperilaku saat bekerja, serta belum dapat memberikan suatu keyakinan akan terpenuhinya berbagai harapan dan kepentingan karyawan pada saat tujuan perusahaan tercapai. Untuk itu perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan menciptakan suasana (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya organisasi yang baik, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

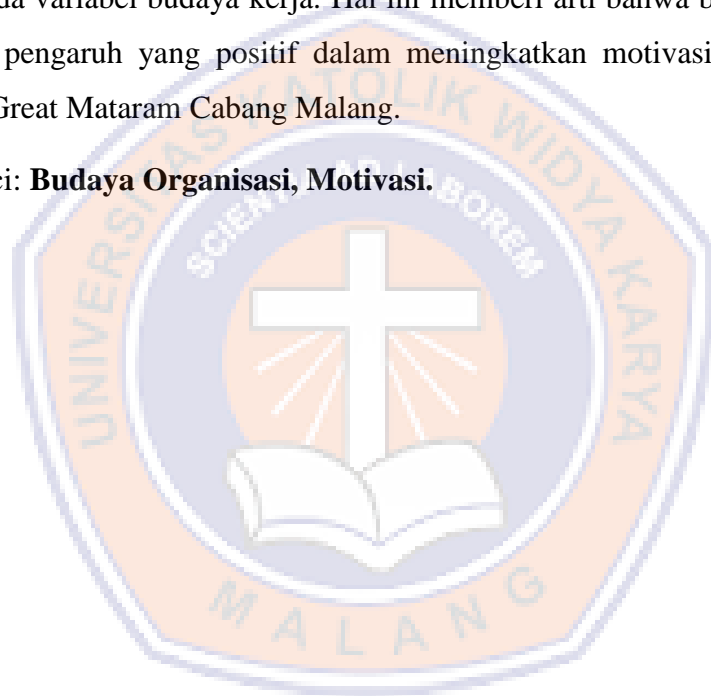
Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan budaya organisasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), daftar pertanyaan (*questionnaire*), dan studi dokumentasi. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, menggunakan taraf keyakinan 96,3% ($\alpha = 5\%$). Populasi adalah seluruh karyawan PT Great Mataram Cabang

Malang berjumlah 150 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dan jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 60 orang karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) pada PT Great Mataram Cabang Malang. Dalam hal ini pihak PT Great Mataram Cabang Malang telah berhasil dalam meningkatkan motivasi kerja (Y) karyawan pada PT Great Mataram Cabang Malang dengan menerapkan budaya organisasi (X) yang baik dalam perusahaan.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini diperoleh koefisien regresi yang positif pada variabel budaya kerja. Hal ini memberi arti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Great Mataram Cabang Malang.

Kata kunci: **Budaya Organisasi, Motivasi.**



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lingkungan bisnis dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, tentunya untuk dapat bersaing sebuah perusahaan memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien. Perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup tetapi organisasi merupakan sistem terbuka yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi serta motivasi kerja yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada

bawahannya. Motivasi merupakan suatu dorongan dari kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan dan diinginkannya tersebut. Untuk dapat memotivasi karyawan, manajer harus memahami motif dan motivasi yang menggerakkan karyawan sehingga dengan sendirinya karyawan mau bekerja secara ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam hal ini perusahaan perlu mengarahkan motivasi kerja karyawan dengan menciptakan kondisi organisasi yang baik melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi yang baik, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga dapat memacu kinerjanya. Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena 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.

Budaya organisasi penting di perhatikan oleh organisasi, karena menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota

organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga menjadikan organisasi lebih kuat dan tujuan perusahaan dapat di capai.

PT. Great Mataram Cabang Malang adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang *Medical supply*. Dengan iklim bisnis yang semakin mengglobal PT. Great Mataram Cabang Malang, juga tidak terhindar dari persaingan global dan pasar bebas tentu haruslah mampu mengoptimalkan seluruh sistem organisasi salah satunya melalui pemberdayaan sumber daya manusia yang di miliki secara efektif. Untuk itu perlu dilakukan identifikasi dan analisis terhadap berbagai pendorong dan penghambat dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya dari segi motivasi kerja maupun dari segi budaya organisasi.

Kerja karyawan akan dipengaruhi oleh dorongan akan kebutuhan dan keinginannya, untuk itu dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah pada tindakannya. Pada umumnya dalam diri seseorang yang dapat memberikan motivasi atau dorongan untuk bertindak bekerja baik.

Perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain pembentukan mental bekerja yang baik melalui dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja dan mengemukakan bahwa kemajuan organisasi dari kinerja individu atau dengan kata lain anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi yang tinggi, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan maupun motivasi yang berasal dari lingkungan organisasi akan dapat membantu peningkatan kinerja. Untuk itu perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan menciptakan suasana (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya organisasi yang baik, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Pemanan perusahaan terhadap terciptanya budaya organisasi adalah menyangkut daya adaptasi dan daya integrasi mempunyai hubungan baik dengan pengembangan tim (pemberdayaan karyawan) baik pada jenjang terpadu maupun pada perusahaan PT. Great Mataram Cabang Malang. Tim kerja yang dibangun dan dibina dengan nilai-nilai bersama, saling percaya, hubungan kohesif, suasana kondusif dan diperdanakan akan menumbuhkan motivasi karyawan tim yang tinggi, semangat partisipasi dan pada gilirang yang dihasilkan kinerja yang unggul.

Berdasarkan keterangan dalam latar belakang ini, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada “PT. Great Mataram Cabang Malang”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah signifikansi pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari variabel inovasi dan pengambilan resiko (X_1), perhatian (X_2),

orientasi hasil (X_3), orientasi orang (X_4), orientasi *team* (X_5), keagresifan (X_6), kemantapan(X_7) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Great Mataram Cabang Malang

2. Faktor budaya organisasi manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Great Mataram Cabang Malang

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

Mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari variabel Inovasi Pengambilan Resiko (X_1), Perhatian (X_2), Orientasi Hasil (X_3), Orientasi Orang (X_4), Orientasi *Team* (X_5), Keagresifan (X_6), kemantapan (X_7) terhadap (Y) motivasi kerja karyawan Pada PT. Great Mataram Cabang Malang

Mengetahui faktor budaya organisasi yang berpengaruh paling dominasi terhadap motivasi kerja karyawan Pada PT. Great Mataram Cabang Malang

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat digunakan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan, sebagai sumbangan pemikiran dan masukan pada PT. Great Mataram Cabang Malang terutama terkait dengan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja karyawan pada masa yang akan datang.

- b. Bagi Universitas, Program Studi Manajemen Universitas Katolik Widya Karya Malang, sebagai bahan tambahan referensi bahan kajian atau penelitian dengan topic yang sama
- c. Bagi peneliti, menambah dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan.
- d. Bagi pihak lain, sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

