

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI  
KARYAWAN DI PT.TROWELLS ENERGY DESA RAMBA  
KABUPATEN. MUSI BANYUASIN**



**Skripsi Oleh :**

**MELINDA ROSILARINI**

**01101001013**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

**2014**

S  
300.607  
MEL  
P  
2014

R: 27994/28526

Ci-143057 **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI  
KARYAWAN DI PT.TROWELLS ENERGY DESA RAMBA  
KABUPATEN. MUSI BANYUASIN**



Skripsi Oleh :

**MELINDA ROSILARINI**

**01101001013**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS EKONOMI**

2014

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI  
KARYAWAN PT.TROWELLS ENERGY DESA RAMBA  
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Disusun oleh :

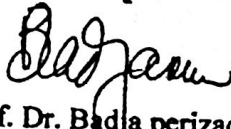
Nama : Melinda Rosilarini  
NIM : 01101001013  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

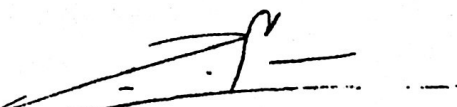
Tanggal Persetujuan,

Dosen Pembimbing,

Tanggal: 25 Juni 2014 Ketua,

  
Prof. Dr. Badja perizade, M.B.A  
NIP. 195307071979032001

Tanggal: 23 Juni 2014 Anggota,

  
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP. 195105121978031002

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI  
KARYAWAN PT.TROWELLS ENERGY DESA RAMBA  
KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Disusun oleh :

Nama : Melinda Rosilarini  
NIM : 01101001013  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 2014 dan telah  
memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Inderalaya, 23 Juli 2014

Ketua,



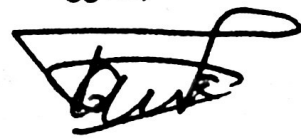
Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A  
NIP. 195105121978031002

Anggota,



H. Isnurhadi, S.E, M.B.A, Ph.D  
NIP. 196301201992031002

Anggota,



H. Taufik, S.E, M.B.A  
NIP. 196709031999031001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A  
NIP. 195707141984031005

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Melinda Rosilarini  
NIM : 01101001013  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi karyawan PT.trowells Energy desa ramba kabupaten Musi banyuasin.

Pembimbing:

Ketua : Prof.Dr.Badia Perizade,M.B.A  
Anggota : Drs.H.Supardi A.bakri,M.P.A  
Tanggal Ujian : Juli 2014

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Inderalaya, Juli 2014



Melinda Rosilarini  
NIM. 01101001013

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi karyawan PT.trowells Energy desa ramba kabupaten Musi banyuasin.. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan. Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai macam kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada :

- **Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya Sekaligus sebagai Dosen Pembimbing. Terima kasih banyak Bu untuk waktu, dan bantuan pemikiran yang Ibu berikan selama bimbingan.
- **Prof. Dr. Taufiq, M.Si.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- **Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- **Welly Nailis, S.E., M.M.** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- **Drs. H. Supardi A.Bakri, M.P.A.** Selaku dosen pembimbing melinda. Terima kasih pak atas bimbingannya di dalam penyusunan skripsi ini tanpa bimbingan bapak skripsi ini sulit untuk di selesaikan .
- **Ibu Agustina Hanafi** selaku dosen SDM yang telah memberikan banyak inspirasi dan motivasi selama pengajarannya melinda ucapkan terima kasih.

- **Drs.M.Kosasih Zen,M.si** selaku dosen SDM yang telah memberi banyak ilmu dan pemahaman selama pembelajaran melinda ucapkan terimakasih.
- **Drs.H.Adlyn kamaruddin** selaku dosen SDM sekaligus sebagai bapak buat melinda yang senantiasa mengayomi dan membimbing, melinda ucapkan terima kasih.
- **Dr.H.Zunaidah,M.Si** selaku dosen SDM yang telah memberi banyak dukungan dan ilmu selama pembelajaran,melinda ucapkan terima kasih.
- **Aba dan Mama** tercinta terima kasih banyak atas dukungan, do'a dan bimbingan yang telah kalian berikan sehingga melinda dapat menyelesaikan kuliah dengan baik.
- **Terkhusus Buat nenek tercinta, Adikku erwin, Untung, dan reza** terima kasih banyak atas semua yang telah diberikan selama ini baik do'a ataupun dukungan
- **Dosen-dosen SDM** terima kasih banyak telah memberikan pengajaran dan motivasi yang berharga bagi melinda.
- **Semua Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** terkhusus Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen, terima kasih banyak untuk semua pengajarannya selama ini.
- **Para Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** terima kasih banyak telah membantu semua urusan mahasiswa terkhusus untuk **Mbak Ninil, dan Kak Hendri**
- **Pak Meydi Wijaya S.E** terima kasih banyak telah memberikan bantuannya selama ini, tanpa izin dari perusahaan mungkin penelitian ini tidak akan dilakukan.
- **Ayah Ardy** terima kasih atas do'a, pengorbanannya, perhatiannya,bantuan dan dukungannya selama ini.

- **Teman-teman SDM tercinta.** Ana, Seftevin, Anton, Putri Dita, Puspita, Imel, Zella, Mitra, Ikhsan, Yai, Ramdani, Rudi, dan Fadil. Terima kasih banyak untuk bantuannya selama ini karena Tanpa kalian apa arti melinda di SDM'10.
- **Teman-teman seangkatan Manajemen 2010,** Lusi, Teddy, Faul, karin, Tina, Muis serta teman-teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih banyak atas bantuan dan pertemanannya selama ini yang super sekali.
- Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, melinda ucapkan terima kasih atas dukungannya selama ini.

Inderalaya, 7 November 2013

Penulis,

Melinda Rosilarini



## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi karyawan PT.Trowells Energy desa Ramba Kabupaten Musi Banyuasin**

**Oleh:  
Melinda Rosilarini**

PT.Trowells Energy yang terletak di desa ramba kabupaten Musi Banyuasin ini merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak dalam bidang pemasangan pipa, pembangunan tower, dan kontrak lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik PT.Trowells Energy ini melakukan segala upaya yang baik pula. salah satu upaya yang dilakukan perusahaan ini yaitu dengan memperhatikan budaya Organisasinya yang berguna untuk meningkatkan Motivasi karyawan dengan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi karyawan PT.Trowells Energy desa Ramba Kabupaten Musi Banyuasin. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner, dan observasi sebagai alat pengumpulan data. selanjutnya peneliti mengolah data menggunakan Program Statistik SPSS Versi 16.0. uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan motivasi karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor budaya organisasi, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini peneliti juga menganjurkan kepada perusahaan dan pihak lainnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi Motivasi karyawan.

*Kata kunci : Budaya Organisasi dan Motivasi.*

## ABSTRACT

*The influence of organizational culture on employee motivation  
PT.Trowells Energy Ramba village  
District Of Musi Banyuasin*

by:

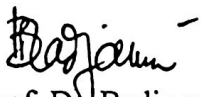
●Melinda Rosilarini; Badia perizade; Supardi A.Bakri

*PT.TrowellsEnergywhich islocatedin the villageramba ThisBanyuasindistrict is acontracting companythat specializes inthe installation ofpipelines, construction ofthe tower, andothercontracts. . To achieve its goals better PT.Trowells Energy is doing all the good efforts too. one of the efforts made by this company is to pay attention to His organization culture that is useful to improve employee motivation with company goals to improve better performance for employees.destinaton of this study was to determine how the Influence of Organizational Culture Against employee motivation PT.Trowells Energy, Ramba village Energy district of Musi Banyuasin. In this study, researchers used questionnaires, and observation as a data collection tool. Researchers further process the data using SPSS version 16.0 statistics program. tests conducted in this study is to test the validity, reliability testing. From this study showed that organizational culture has an influence on the employee motivation. result indicate that to increase employee motivation needs to consider organizational cultural factors, because these factors are shown to affect performance employees. In the researcher also recommends it to the company and the others to conduct further research to determine other factors that may affect employee motivation.*

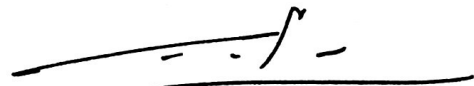
**Keywords: Organizational Culture and Motivation.**

Approved,  
Supervisor I

Supervisor II



Prof. Dr. Badia perizade.M.B.A  
NIP. 195307071979032001



Drs.H.Supardi A.Bakri,M.P.A  
NIP.195105121978031002

Unknown,  
Chairman of the department



Dr.Zakaria Wahab.M.B.A  
NIP.195707141984031005

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama : Melinda Rosilarini  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat /Tanggal Lahir : Babat banyuasin / 31 mey 1992  
Agama : Islam  
Status : Mahasiswa  
Alamat Rumah (Orangtua) :Jl.Rio Miji, ds babat banyuasin, Kec. babat supat,  
kab. Musi banyuasin  
Alamat Email : melindarosilarini@yahoo.co.id

### **Pendidikan Formal:**

Sekolah Dasar : SDN 2 babat Banyuasin  
SLTP : MTS.PP Qodratullah  
SMA : MA.PP Qodratullah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK BAHASA INDONESIA .....	ii
ABSTRACT BAHASAS INGGRIS .....	ii
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	iv
DAFTAR GAMBAR .....	v
DAFTAR LAMPIRAN .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Budaya Organisasi .....	8
2.1.1.1 Pengertian Budaya organisasi .....	8
2.1.1.2 Nilai-nilai Budaya .....	10
2.1.1.3 fungsi-fungsi budaya organisasi .....	11
2.1.2 Motivasi .....	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi .....	12
2.1.2.2 Teori Motivasi.....	13
2.1.2.3 Prinsip-prinsip dalam Motivasi kerja pegawai .....	15
2.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja .....	16
2.3 Penelitian Terdahulu .....	17
2.4 Kerangka pemikiran penelitian .....	19
2.5 Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 ruang lingkup penelitian .....	20
3.2 Rancangan penelitian .....	20
3.3 Populasi dan Sampel .....	20
3.4 Variable Penelitian dan Definisi Operasional .....	21
3.4.1 Identifikasi Variabel Penelitian .....	21

	3.4.2 Definisi Operasional .....	21
	3.4.3 Pengukuran Variabel penelitian .....	26
3.5	Jenis data dan metode pengumpulan data.....	26
3.6	Instrumen penelitian.....	27
3.7	Teknik Analisis Data .....	27

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil penelitian .....	30
4.2	Profil Responden.....	30
4.3	Identifikasi Responden .....	30
	4.3.1 Identifikasi Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	30
	4.3.2 identifikasi responden berdasarkan status pernikahan.....	31
	4.3.3 identifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	31
	4.3.4 identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Usia.....	32
	4.3.5 identifikasi Responden berdasarkan masa kerja.....	32
4.4	Pengujian Kuesioner.....	33
	4.4.1 uji Validitas.....	33
	4.4.2 uji Reliabilitas.....	36
4.5	Analisis frekuensi tanggapan responden terhadap item-item perta- Nyaan.....	36
	4.5.1 Jawaban responden mengenai Budaya Oraganisasi.....	37
	4.5.2 Jawaban responden mengenai motivasi.....	48
4.6	Analisis regresi Linear sederhana.....	53
4.7	hipotesis.....	56
4.8	Pembahasan.....	56

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan.....	59
5.2	Saran-Saran .....	59

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
-----------------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Budaya PT.Trowells Energy .....	3
Tabel 2.1	kehadiran karyawan .....	3
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1	skala likert pada variabel.....	26
Tabel 4.1	identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin.....	30
Tabel 4.2	identifikasi responden berdasarkan status pernikahan.....	31
Tabel 4.3	identifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	32
Tabel 4.4	identifikasi responden berdasarkan tingkat Usia.....	32
Tabel 4.5	identifikasi responden berdasarkan masa kerja.....	33
Tabel 4.6	Hasil uji validitas motivasi karyawan.....	34
Tabel 4.7	Hasil uji validitas budaya organisasi .....	35
Tabel 4.8	Hasil uji reliabilitas.....	36
Tabel 4.9	jawaban-jawaban responden mengenai budaya organisasi.....	37
Tabel 4.10	jawaban-jawaban responden mengenai motivasi .....	48
Tabel 4.11	Regresi linear.....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran .....	19
------------	--------------------------	----

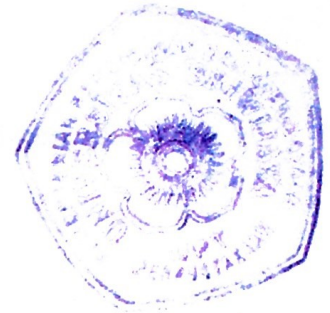
## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	64
Lampiran 2	keseluruhan responden.....	68
Lampiran 3	Frequencies .....	72
Lampiran 4	Data kuesioner .....	74
Lampiran 5	Reliability.....	83
Lampiran 6	Regression.....	87



# BAB I

## PENDAHULUAN



### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi pada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan (Dessler, 2003). Suatu organisasi itu akan dianggap baik jika manajemen sumber daya manusianya pun baik.

Pada umumnya suatu Perusahaan atau organisasi pemerintahan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Lingkungan internal yaitu lingkungan yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri, seperti SDM. Sedangkan lingkungan eksternal adalah lingkungan yang berasal dari luar organisasi tersebut, seperti politik, ekonomi, budaya, dan sosial. Maka perusahaan atau organisasi harus dapat mengendalikan kedua faktor tersebut agar tujuannya tercapai (Reza, 2008).

Motivasi tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi apa yang dilakukan seseorang. Persoalan dorongan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila suatu variabel yang mempengaruhi sangat mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah kebudayaan. 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 organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negative menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan ( Sutrisno, 2011).

Suku batak memiliki banyak budaya, salah satunya budaya dalam memilih pasangan. Menurut adat lama pada orang Batak, seorang laki-laki tidak bebas dalam memilih jodoh. Perkawinan antara orang-orang rimpal, yakni perkawinan dengan anak perempuan dari saudara laki-laki ibunya, dianggap ideal. Perkawinan yang dilarang adalah perkawinan satu marga dan perkawinan dengan anak perempuan dari saudara perempuan ayahnya. Kelompok kekerabatan orang Batak memperhitungkan hubungan keturunan secara patrilinear, dengan dasar satu ayah, satu kakek, satu nenek moyang. Lain dengan budaya bali yang memilih pasangan berdasarkan kasta.

PT.Trowells Energy yang terletak di desa ramba kabupaten Musi Banyuasin ini merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak dalam bidang pemasangan pipa, pembangunan tower, dan kontrak lainnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik tentunya PT.Trowells Energy ini melakukan segala upaya yang baik pula. Untuk mendapatkan keberhasilan tersebut, salah satu upaya yang dilakukan perusahaan ini yaitu dengan memperhatikan budaya Organisasinya. Perusahaan ini memiliki budaya- budaya sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Budaya PT. Trowells Energy desa Ramba Kabupaten Musi Banyuasin

1	Datang dan pulang tepat waktu
2	Tertib dalam berseragam
3	Punya rasa tanggung jawab
4	Bekerjasama

Sumber : PT.Trowells Energy Musi Banyuasin

Keadaan yang terjadi saat ini adalah masih banyak pekerja dilingkungan Trowells Energy yang belum bisa memberikan kinerja yang baik terhadap pelanggan. Hal ini disebabkan oleh para pekerja tidak didorong untuk menjadi agresif dalam mengerjakan pekerjaan mereka.karyawan di PT Trowells ini masih banyak yang melanggar budaya datang dan pulang tepat waktu, hal tersebut dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.2.

Kehadiran Karyawan PT.Trowells Energy Ramba Musi Banyuasin

Pada tahun 2013

No	Bulan	Hadir Jam > 07.00 (karyawan)
1	Januari	13
2	Februari	15
3	Maret	11
4	April	11
5	Mei	9

Sumber:PT.Trowells Energy Musi Banyuasin

Dalam tabel tersebut menunjukkan masih banyaknya karyawan yang melanggar. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan bagi mereka, sehingga terciptalah kurang sadarnya akan rasa tanggung jawab yang juga menjadi budaya pada perusahaan ini.

Para pekerja di unit administrasi hanya terdiri dari dua orang. Dengan jumlah pekerja yang terbatas maka mereka harus melakukan pekerjaan diluar *job description*, misalkan seorang admin harus mengurus tentang keluar masuknya barang material, ikut melihat/mengawas kelapangan. belum lagi Admin mengurus tentang SPK (Surat perintah kerja) yang seharusnya menjadi tanggung jawab HSE ( *Health, safety and Environmental* ). Hal ini terjadi karena Karyawan merasa bahwa HSE hanyalah bertugas pengawasan lapangan. dan hal ini bisa juga disebabkan kurangnya ketegasan terhadap para karyawan yang bersangkutan.

Pada saat seorang admin harus melakukan pekerjaan yang diluar pekerjaannya dan hal tersebut berarti akan menambah pekerjaannya sehingga terkadang mereka harus pulang telat tanpa diberi imbalan tambahan. Hal ini dapat menjadi pemicu adanya kemalasan dalam diri karyawan sehingga dapat membunuh Budaya kebersamaan yang harusnya ada di perusahaan ini.

fenomena tersebut menunjukkan bahwa banyak pekerja di lingkungan PT.Trowells desa ramba ini merasa tidak puas. Padahal dari ketidakpuasan ini dapat menjadi pemicu yang menyebabkan motivasi kerja karyawan di lingkungan PT.Trowells Energy desa ramba sangat rendah. Para karyawan menjadi kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Memperhatikan perilaku dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sangatlah penting. Berkaitan dengan hal tersebut perlu memperoleh kajian khusus tentang sumber daya manusianya agar perolehan dapat ditingkatkan. Berdasarkan apa yang telah diuraikan, maka permasalahan pendorong seseorang melakukan pekerjaan itu berkaitan dengan lingkungan yang mempengaruhinya, untuk itulah penting kiranya membuat suatu model yang membicarakan motivasi seseorang dengan variabel yang mempengaruhinya.

Membahas motivasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi individu maupun Perusahaan. Jika suatu organisasi itu bisa memberikan Budaya yang baik dan memotivasi karyawan, maka akan mudah bagi perusahaan itu mencapai tujuannya. Seseorang itu biasanya melakukan sesuatu sesuai tuntutan dan sesuai kebutuhannya pula.

Menurut Robbins, dalam Hanafi (2011) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Mangkunegara (2005) ; motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja di perusahaan. 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. Fillmore H. Stanford, dalam Mangkunegara (2000) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu

tujuan tertentu (*motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*).

Sehubungan dengan hal tersebut perlu melakukan analisis pengaruh faktor organisasi terhadap memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, pengertian faktor perilaku organisasi disini adalah budaya organisasi.

Berdasarkan Fenomena-fenomena yang terjadi diatas serta pengamatan langsung membuat penulis tertarik untuk meneliti pada perusahaan ini dengan judul penelitian **“Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan di PT.Trowells Energy Desa Ramba Kabupaten. Musi Banyuasin”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan motivasi karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap motivasi karyawan PT.Trowells Energy di desa Ramba Kabupaten. Musi Banyuasin ?

## **1.3. Tujuan penelitian**

Organisasi akan berkembang apabila mampu beroperasi secara efektif. Maka dari itu budaya organisasi di perusahaan diutamakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Maka berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang dipertanyakan diatas tentunya dapat dilihat apa tujuan penelitian ini sebenarnya. Secara rinci tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh

Budaya Organisasi terhadap motivasi Karyawan PT. Towells Energy di Desa Ramba Kabupaten. Musi Banyuasin.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Secara Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan lebih lanjut mengenai budaya organisasi terhadap motivasi karyawan mengenai budaya organisasi dan motivasi karyawan.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2010. *New Era Of Management*, 9<sup>th</sup> Ed. alih bahasa kanita. Jakarta : Salemba
- Davey, D.M. 2010. *Bagaimana menjadi penilai karakter yang baik*, Tangerang: Binarupa Aksara.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resorce Management*. Alih bahasa Paramita Rahayu. Jakarta : PT Indeks
- Euprasia. Budaya Organisasi .diambil pada tanggal 20 maret 2013 pukul 20:15 WIB. <http://fisip.uns.ac.id/blog/eufrasia/2012/11/05/pentingnya-budaya-organisasi>
- Fakultas Ekonomi UNSRI. 2012. *Pedoman penulisan skripsi fakultas ekonomi UNSRI*. Inderalaya : Unsri.
- Hanafi, Agustina. 2012. *Manajemen perilaku Organisasi*. Palembang : penerbit UNSRI
- Indrawijaya, Adam I. 2009. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Koentjaraningrat. 2009. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta :PT. Rineka Cipta
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT. Remaja Rosdakarya.
- Mansur, A. Tolkah. 2009. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak berbasis administrasi modern KPP Pratama, Semarang Timur*. Tesis : Universitas Diponegoro, Semarang.



Octaviana, Nur. 2011. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada PT. Mirota Kampus Yogyakarta*. Skripsi : Universitas Pembangunan Nasional "Veteran", Yogyakarta.

Olga. Budaya organisasi. Diambil pada tanggal 20 maret 2013 pukul 21:04 WIB. <http://olgamahardika77.blogspot.com/2012/06/pengertian-dan-fungsi-budaya-organisasi.html>

Reza, Muhammad. 2008. *Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap pengembangan karir pegawai (studi kasus Kejaksaan Tinggi Jawa Barat)*. Skripsi : Institut Pertanian Bogor

Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I Terjemahan., Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Soeprihantono, J. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta

Supiani. Teori Motivasi. Diambil pada tanggal 20 maret 2013 pukul 20:25 WIB. <http://supiani.staff.gunadarma.ac.id/Publications/files/1178/TEORI+TEORI+MOTIVASI.doc>

Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo, Triyoga Agung. 2008. *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada kantor unit Cabang BRI Pattimura Semarang*. Tesis : Universitas Diponegoro, Semarang.