



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja**  
**Pegawai di PT. Triara Synergi Transindo**

Skripsi

Oleh

Muhammad Khaisan Zata Amani

2012320191

Bandung

2019



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja**  
**Pegawai di PT. Triara Synergi Transindo**

Skripsi

Oleh

Muhammad Khaisan Zata Amani

2012320191

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra. M.Si

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Muhammad Khaisan Zata Amani  
Nomor Pokok : 2012320191  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di  
PT. Triara Synergi Transindo

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Rabu, 7 Agustus 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**  
**Ketua sidang merangkap anggota**  
Gandhi Pawitan, Ph.D.

:   
\_\_\_\_\_

**Sekretaris**  
Dr. Nia Juliawati, Dra. M.Si.

:   
\_\_\_\_\_

**Anggota**  
Fransiska Anita Subari, S.S., M.M.

:   
\_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muhamad Khaisan Zata Amani

NPM : 2012320191

Jurusan Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja  
Pegawai Di PT. Triara Synergi Transindo

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 14 Agustus 2019

Muhammad Khaisan Zata Amani



## ABSTRAK

Nama : Muhammad Khaisan Zata Amani

NPM : 2012320191

Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT.TRIARA SYNEGRI TRANSINDO**

---

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang di pegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian Bersama. Budaya organisasai berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak. Dengan menerapkan Budaya organisasi yang sesuai dengan lingkungan kerja dapat memberikan motivasi para karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Triara Synergi Transindo, mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Triara Synegri Transindo dan bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Triara Synegri Transindo.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah survei, dengan jenis penelitian deskriptif. Survei dilaksanakan dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan PT. Triar Syneri Transindo. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah melalui wawancara, kuisisioner, dan studi dokumen. Data yang didapat kemudian dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif, berdasarkan rumus Analisis Linier Berganda dengan bantuan software SPSS 21.0.

Hasil penelitian di PT. Triara Synegri Transindo menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Motivasi pegawai sebesar 5,289 dengan tingkat kepercayaan 95 % dan dalam perhitungan parsial di ukur dari Karakteristik budaya organisasi terhadap motivasi yang mempunyai 7 dimensi terdapat 4 dimensi yang berpengaruh signifikan dan 3 tidak berpengaruh signifikan.

Budaya organisasi yang terdapat pada PT.TST (Triara Synergi Transindo) sudah baik dalam menjalankan diharapkan perusahaan terus meningkatkan budaya organisasi yang sudah agar pada tahun berikutnya target pada perusahaan dapat tercapai dengan baik.

## **ABSTRACT**

Nama : Muhammad Khaisan Zata Amani

NPM : 2012320191

Judul : *The Effect Of Organizational Culture On Employee Work Motivation  
In Pt. Triara Synegri Transindo*

---

*Organizational culture is a general perception held by members of the organization, a system of shared meaning. Organizational culture is concerned with how workers perceive the characteristics of an organizational culture, not with what they are or not. By implementing an organizational culture that is in line with the work environment can motivate its employees. The purpose of this research is to know the organizational culture applied by PT. Triara Synegri Transindo, knows how the work motivation of employees at PT. Triara Synegri Transindo and how the influence of organizational culture on employee motivation at PT. Triara Synegri Transindo.*

*The method carried out in this study is a survey, with explanatory types of research. The survey was conducted by giving questionnaires to employees of PT. Triar Synegri Transindo. The sampling technique in this study used Simple Random Sampling to 30 employees. Data collection techniques used by the author are through interviews, questionnaires, and document studies. The data obtained were then analyzed qualitatively and quantitatively, based on the Multiple Linear Analysis formula with the help of SPSS 21.0 software.*

*The results of the research at PT. Triara Synegri Transindo shows that there is a significant influence between Organizational Culture and Employee Motivation at 5,289 with a confidence level of 95% and in partial calculations measured from the Characteristics of organizational culture to motivation which has 7 dimensions there are 4 dimensions that have a significant effect and 3 have no significant effect.*

*The organizational culture found at PT. TST (Triara Synergi Transindo) has been well run in the hope that the company will continue to improve the organizational culture so that the next year the target of the company can be achieved well.*

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Di PT. Triara Synergi Transindo”. Penulisan skripsi ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat kelulusan Pendidikan strata-1 (Sarjana) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, motivasi, serta dukungan dan doa untuk penulis selama penyusunan skripsi ini hingga selesai. Ucapan terima kasih penulis sampaikan dengan hormat dan terkasih kepada:

1. Saya ucapkan terima kasih banyak kepada Allah SWT yang selalu mendukung dalam bentuk yang tak terduga, dengan pembuatan skripsi ini saya di dekatkan dengan Allah SWT.
2. Kedua orang tercinta, Ayah Muhammad Kemal diaz dan Ibu Dewi Camellia Floranti yang selalu memberikan segala dukungan, kasih sayang, semangat dan sabra dalam menghadapi saya serta doa dalam setiap langkah penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Keluarga penulis, Ghasani Amelia Noor Sadrina, Muhammad Daffa Alhafezh, mang iyep yang sudah mendahului kita semua, Rikky mulyadi

sebagai suami dari kaka saya yang selalu menjaga kaka saya dan Shawqi Zayn alaric bayi lucu, kalian semua yang selalu mendukung saya untuk menyelesaikan kuliah saya.

4. Nenek dan Kake, yang juga selalu memberikan dukungan, doa, kasih sayang, bantuan, motivasi dan semangat yang diberikan untuk penulis. Terimakasih karena selalu direpotkan dan selalu menemani disetiap saat untuk membantu pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Dra Nia Juliawati, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk selalu membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai dengan baik.
6. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, dan segenap dosen pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan pembelajaran, ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh Pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan.
7. Seluruh staff tata usaha dan staff administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan atas segala bantuan yang telah diberikan.
8. Keluarga besar Batman sebagai keluarga ke 2 di Bandung yang selalu mendukung, mendoakan, dan memberikan saran kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

9. Segenap karyawan dan pimpinan PT. Triara Synegi Transindo Soekarno – yang telah membantu keberlangsungan penelitian ini sehingga penulis mendapatkan kesempatan melakukan penelitian di Bank Mandiri tersebut.
10. Fadel sabirin, Indy mekka, Malik lukito, Abiya tahira, Puspa iagian, Giga dalid, sebagai sahabat terdekat penulis yang menjadi teman curhat, teman mengeluh, teman bermain, belajar dan menghabiskan waktu bersama selama perkuliahan. Semangat dan sukses untuk kalian.
11. Asky Fitra Yona, Teshara Sylvia, Icha ruki, Artha kevindio, Ale the muscle Yang selalu mendukung, memotivasi, saling mendoakan, dan selalu menghibur dengan perkorean dalam hidup ini. Sukses untuk kalian semua.
12. Kepada junior-junior penulis yang membantu dalam kelulusan
13. Seluruh teman – teman angkatan 2012 Administrasi Bisnis dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNPAR yang telah memberikan kenangan selama perkuliahan dan memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Dalam pembuatan maupun penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih memiliki banyak kekurangan, sehingga membutuhkan kritik dan saran agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi. Selain itu penulis berharap, penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca maupun PT. Triara Synergi Transindo sebagai perusahaan yang diteliti. Sekali lagi dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini.

Bandung, 14 Agustus 2019

Muhammad Khaisan Zata Amani

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b>	
2.1 Budaya Organisasi .....	7
2.1.1 Landasan Teori Budaya Organisasi .....	9
2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi .....	12
2.1.3 Dimensi Budaya Organisasi .....	13
2.1.4 Fungsi Budaya Organisasi .....	14
2.1.5 Pembentukan Budaya Organisasi .....	14
2.2 Motivasi.....	15

2.2.1 Definisi Motivasi .....	15
2.2.2 Teori-Teori Motivasi .....	17
2.2.2.1 Teori Harapan Victor Vroom .....	17
2.2.2.2 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow .....	18
2.2.2.3 Teori Model Dua Faktor Herzberg (Keith Davis) .....	20
2.2.2.4 Teori X dan Teori Y .....	20
2.2.2.5 Teori Motivasi Alderfer ( <i>Alderfer's ERG Theory</i> ) .....	21
2.2.2.6 Teori Tiga Kebutuhan McClelland .....	22
2.2.3 Fungsi Motivasi .....	22
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	23
2.2.5 Tujuan Motivasi .....	25
2.3 Budaya Organisasi Dengan Motivasi Pegawai .....	26
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Motivasi Pegawai .....	26
2.4 Hipotesis .....	26
2.5 Model Penelitian .....	27
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Metode Penelitian .....	28
3.2. Jenis Penelitian .....	28
3.3. Operasional Variabel .....	29
3.4. Populasi .....	32
3.5. Teknik Penarikan Sampel .....	32

3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.7. Metode Pengolahan Data .....	33
3.8. Skala Pengukuran Variabel .....	34
3.8.1 Bobot Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi .....	35
3.9. Teknik Analisis Data .....	35
3.9.1 Uji Instrumen Penelitian .....	35
3.9.1.1 Uji Validitas .....	35
3.9.1.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.9.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian .....	37
3.9.3 Method of Successive Interval (MSI) .....	38
3.9.4 Uji Asumsi Klasik .....	40
3.9.4.1 Uji Normalitas .....	40
3.9.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.9.5 Persamaan Regresi Linier Berganda .....	41
3.9.5.1 Analisis Koefisien Determinasi .....	43
3.9.5.2 Analisis koefisien determinasi .....	43
3.9.5.3 Pengujian Hipotesis .....	44
3.10 Uji Hipotesis Secara Simultan .....	45

#### **BAB IV OBJEK PENELITIAN**

4.1 Gambaran & Sejarah Perusahaan .....	47
4.2 Visi, Misi, Nilai & Motto Perusahaan .....	48
4.3 Struktur Organisasi .....	49

4.4 Uraian Tugas .....	49
4.5 Produk PT.Triar Synergi Transindo .....	54
4.6 Aktifitas PT.TST (Triar Synergi Transindo) .....	55

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Hasil Penelitian .....	56
5.1.1 Umur .....	57
5.1.2 Jenis Kelamin .....	58
5.1.3 Status Perkawinan .....	59
5.1.4 Pendidikan Terakhir .....	60
5.1.5 Lama Bekerja .....	61
5.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	61
5.2.1 Uji Validitas .....	62
5.2.2. Uji Reliabilitas .....	64
5.2.3 Analisis Deskriptif Data Penelitian .....	65
5.2.4 Variabel Budaya Organisasi .....	66
5.2.4.1 Sub Variabel Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko .....	67
5.2.4.2 Sub Variabel Perhatian terhadap Detail .....	69
5.2.4.3 Sub Variabel Berorientasi Kepada Hasil .....	72
5.2.4.5 Sub Variabel Berorientasi Kepada Manusia .....	74
5.2.4.6 Sub Variabel Berorientasi Tim .....	77
5.2.4.7 Sub Variabel Agresifitas .....	79
5.2.4.8 Sub Variabel Stabilitas .....	81

5.2.5	Variabel Motivasi Kerja .....	83
5.2.5.1	Sub Variabel <i>Expectancy</i> .....	84
5.2.5.2	Sub Variabel <i>Instrumentality</i> .....	87
5.2.5.3	Sub Variabel <i>Valance</i> .....	91
5.3	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi yang Meliputi Inovasi dan Keberanian, Perhatian Terhadap Detail, Berorientasi Kepada Hasil, Berorientasi Kepada Manusia, Berorientasi Tim, Agresifitas, dan Stabilitas Terhadap Motivasi kerja .....	95
5.3.1.	Analisis Persamaan Regresi Linier berganda .....	101
5.3.2	Analisis Korelasi Simultan .....	103
5.3.3	Analisis Koefisien Determinasi .....	105
5.4	Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F Anova) .....	107
5.4.1	Pengujian Hipotesis Parsial (Uji T) .....	109
 <b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
6.1	Kesimpulan .....	120
6.2	Saran .....	121
	DAFTAR PUSTAKA .....	123

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel X Budaya Organisasi .....	30
Tabel 3.2	Operasional Variabel Y Motivasi .....	31
Tabel 3.3	Bobot Variabel Budaya Organisasi .....	35
Tabel 3.4	Bobot Variabel Motivasi .....	35
Tabel 5.1	Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Umur .....	57
Tabel 5.2	Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 5.3	Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	59
Tabel 5.4	Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
Tabel 5.5	Gambaran Banyaknya Responden Berdasarkan Lama Bekerja	61
Tabel 5.6.	Hasil Validitas Item Variabel Budaya Organisasi (X) .....	63
Tabel 5.7.	Hasil Validitas Item Variabel Motivasi Kerja (Y) .....	64
Tabel 5.8.	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	65
Tabel 5.9	Pedoman Kategorisasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden .	66
Tabel 5.10	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Sub Variabel Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko .....	67
Tabel 5.11.	Sebaran Jawaban Responden terhadap Item Pernyataan pada Sub Variabel Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko .....	68

Tabel 5.12.	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Sub Variabel Perhatikan terhadap Detail .....	70
Tabel 5.13.	Sebaran Jawaban Responden terhadap Item Pernyataan pada Sub Variabel Perhatikan terhadap Detail .....	71
Tabel 5.14.	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Sub Variabel Berorientasi Kepada Hasil .....	72
Tabel 5.15.	Sebaran Jawaban Responden terhadap Item Pernyataan pada Sub Variabel Berorientasi Kepada Hasil .....	73
Tabel 5.16.	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Sub Variabel Berorientasi Kepada Manusia .....	75
Tabel 5.17.	Sebaran Jawaban Responden terhadap Item Pernyataan pada Sub Variabel Berorientasi Kepada Manusia .....	76
Tabel 5.18.	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Sub Variabel Berorientasi Tim .....	77
Tabel 5.19.	Sebaran Jawaban Responden terhadap Item Pernyataan pada Sub Variabel Berorientasi Tim .....	78
Tabel 5.20.	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Sub Variabel Agresifitas .....	80
Tabel 5.21.	Sebaran Jawaban Responden terhadap Item Pernyataan pada Sub Variabel Agresifitas .....	81
Tabel 5.22.	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Sub Variabel Stabilitas .....	82
Tabel 5.23.	Sebaran Jawaban Responden terhadap Item Pernyataan pada Sub Variabel Stabilitas .....	83

Tabel 5.24.	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Sub Variabel <i>Expectancy</i> .....	84
Tabel 5.25.	Sebaran Jawaban Responden terhadap Item Pernyataan pada Sub Variabel <i>Expectancy</i> .....	85
Tabel 5.26.	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Sub Variabel <i>Instrumentality</i> .....	88
Tabel 5.27.	Sebaran Jawaban Responden terhadap Item Pernyataan pada Sub Variabel <i>Instrumentality</i> .....	89
Tabel 5.28.	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan pada Sub Variabel <i>Valance</i> .....	91
Tabel 5.29.	Sebaran Jawaban Responden terhadap Item Pernyataan pada Sub Variabel <i>Valance</i> .....	92
Tabel 5.30	Rekapitulasi Skor Tanggapan Mengenai Motivasi pada Karyawan PT.Triara Synergi Transindo .....	94
Tabel 5.31.	Hasil Uji Normalitas .....	96
Tabel 5.32	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	98
Tabel 5.33.	Model Summary .....	99
Tabel 5.34	Hasil Estimasi Persamaan Regresi .....	102
Tabel 5.35	Koefisien Korelasi Simultan.....	104
Tabel 5.36	Koefisien Determinasi .....	105
Tabel 5.37	Pengaruh Parsial .....	106
Tabel 5.38	Uji F ANOVA 11.....	108
Tabel 5.39	Uji Hipotesis Parsial (Uji t) .....	109

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Ekspentasi .....	18
Gambar 2.2 Model Penelitian .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	49
Gambar 4.2 Produk PT. Triar Synergi Transindo .....	54
Gambar 5.1 Garis Kontinum <i>Motivasi pada Karyawan pada PT .Triara Syegri Transindo</i> .....	95
Gambar 5.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	97

## DAFTAR GRAFIK

Grafik 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur .....	58
Grafik 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
Grafik 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan	59
Grafik 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Grafik 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	61
Grafik 5.6 Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Inovasi dan keberanian Terhadap Motivasi kerja .....	111
Grafik 5.7 Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Perhatian terhadap detail Terhadap Motivasi kerja .....	112
Grafik 5.8 Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Berorientasi Kepada Hasil Terhadap Motivasi kerja .....	113
Grafik 5.9 Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Berorientasi kepada Manusia Terhadap Motivasi kerja .....	114
Grafik 5.10 Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel berorientasi kepada tim Terhadap Motivasi kerja .....	115
Grafik 5.11 Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Agresifitas Terhadap Motivasi kerja .....	116
Grafik 5.12 Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Stabilitas Terhadap Motivasi kerja .....	117



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Para pelaku bisnis dan perusahaan pada saat ini di tunut dalam mensiasati keterbatasab dan kekurang yang terjadi dengan cerdas sebagai dampak perubahan dan perkembangan negara saat ini. Pelaku bisnis harus memanfaatkan semua sumber daya yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia (pegawai) yang mempengaruhi perusahaannya dengan efektif dan efisien guna untuk memperthankan eksistensi perusahaan dari perkembangan pelaku usaha yang terjadi pada zaman ini (Tania,2008)

Pegawai merupakan sumber daya manusia dan aset terpenting perusahaan dikarenakan peran sebagai subyek pelaksana, kebijakan, dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya Manusia yang dimiliki perusahaan dapat dikatakan seperti modal, metode, dan mesin yang tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dan mampu menjalankannya. (Ridhaka, 2017 )

PT. Triara Synergi Transindo (PT. TST) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jual-beli sumber daya alam khususnya minyak bumi, PT. Triara Synergi Transindo (PT.TST) mempunyai jangkauan dalam melakukan jual-beli minyak untuk seluruh kota Indonesia. Proses dalam pembelian minyak pembeli harus menerbitkan jaminan bayar dalam bentuk SKBDN (surat kredit dalam negeri) atau dalam bentuk uang tunai.

PT. Triara Synergi Transindo (TST) berusaha untuk mencari tau apakah budaya organisasi yang di jalan kan sudah berjalan dengan baik dan apakah budaya organisasi dapat memotivasi pegawai/staff sehingga menghasilkan kinerja perusahaan yang berkualitas. Dalam Pengembangan perusahaan yang diterapkan pada PT. Triar Synergi Transindo (PT.TST) menanamkan budaya organisasi yang sesuai untuk memotivasi para pekerja.

Dengan menanamkan budaya organisasi yang tepat PT. Triar Synergi Transindo percaya bahwa para pegawai/staff akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja dengan begitu akan memacu motivasi para pegawai/staff yang terlibat didalamnya. Dengan adanya budaya orgnasisasi yang tepat para pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar operasi pekerjaan (SOP) dan dapat memicu pegawai untuk bekerja agar mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi dapat menciptakan keefektifitasan dalam memberikan motivasi kepada para pekerja untuk mencapai tujuan sebagai suatu perusahaan, karena budaya organisasi merupakan karakteristik dari pedoman sebuah perusahaan yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain (Robbins 2002). Atau budaya organisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi Bersama dalam orgnaisasi dan menyangkut sebagai dasar dalam aturan perilaku. Keyakinan ,persaan Bersama, dan keteraturan dalam prilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma yang terdapat dalam organisasi tersebut. (Vecchio,1995:618 dalam Wibowo,2018)

Taraf kesuksesan dari sebuah perusahaan tidak diukur dari budaya organisasi saja, tetapi bagaimana budaya organisasi menjadi salah satu tolak ukur penting untuk memotivasi para pekerja dalam melakukan deskripsi pekerjaan yang sudah diberikan oleh sebuah perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Pemberian motivasi kepada pekerja harus terjadi secara maksimal dibantu dengan budaya organisasi yang efektif dan efisien di dalam perusahaan. Dalam menciptakan motivasi pekerja pada budaya organisasi di dalam perusahaan harus dapat diterima oleh semua pekerja yang ada di dalamnya dengan begitu tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mudah.

Kenyamanan lingkungan perusahaan sangat di dasari oleh budaya organisasi di dalamnya. Budaya organisasi yang sesuai sangat mempengaruhi kinerja dari semua pegawai/staff yang berada di dalam perusahaan karena dengan adanya budaya organisasi yang sesuai dengan pegawai, perusahaan dan pegawai mendapatkan kenyamanan dari apa yang diharapkan dari kedua belah pihak.

Dengan melihat pentingnya budaya organisasi terhadap motivasi para pekerja di suatu perusahaan saya sebagai penulis ingin melakukan penelitian lebih dalam dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI PT.TRIARA SYNERGI TRANSINDO”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Pencapaian sebuah perusahaan mempunyai aspek-aspek penting dalam meraih keberhasilan dan kelangsungan tujuan yang dicapai, salah satu aspek yang terpenting adalah bagaimana cara menerapkan budaya organisasi yang sesuai di

sebuah perusahaan dengan menyatukan tujuan yang sama dan disepakati oleh keseluruhan tatanan perusahaan.

Budaya organisasi berdampak besar dengan motivasi para pegawai, dengan tumbuhnya motivasi para pegawai, dengan begitu pegawai terdorong untuk terus melakukan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan bersama. Akan tetapi tidak semua pegawai di tiap perusahaan sesuai dengan budaya organisasi yang di bentuk oleh perusahaan tersebut.

PT. Triar Synergi Transindo yang baru berjalan selama 4 tahun lamanya sudah terbentuknya proses budaya organisasi untuk dapat mempengaruhi motivasi pegawai, akan tetapi belum adanya pengukuran yang tepat terhadap perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti masalah diatas apakah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi di PT. Triara Synergi Transindo sudah berjalan dengan baik, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi yang dilakukan di PT. TST (Triar Synergi Transindo)?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai di PT. TST (Triar Synergi Transindo)?
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi di PT. TST (Triar Synergi Transindo) terhadap motivasi kerja?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut?

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang dilakukan di PT. TST (Triar Synergi Transindo)
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai di PT. TST (Triar Synergi Transindo).
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi di PT. TST (Triar Synergi Transindo) terhadap motivasi kerja.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Dengan penelitian yang di dilakukan oleh peneliti maka kegunaan penelitian adalah untuk memenuhi salah syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Administrasi Bisnis di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Kegunaan untuk peneliti yaitu dapat mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan yang ada di suatu perusahaan, berdasarkan budaya organisasi yang diciptakan di suatu perusahaan.

Kegunaan bagi perusahaan yang di teliti yaitu diharapkan dapat mengetahui kondisi motivasi kerja karyawannya yang dijalani sehari-hari oleh pegawai, dan budaya organisasi seperti apa yang dijalankan oleh para pegawai.

Kegunaan bagi pihak lain dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu para pelaku bisnis dan usaha untuk dapat mengetahui budaya organisasi seperti apa yang bisa diterapkan untuk membangun motivasi kerja karyawan yang baik di suatu perusahaan, yang tujuannya adalah untuk

menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk para pegawai, agar tercipta kinerja yang maksimal dari para pegawai.

Dengan kasus yang diilustrasikan, saya sebagai peneliti tertarik untuk meneliti PT. Triara Synergi Transindo untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan dapat meningkat dan di harapkan agar menuntut para pegawainya supaya lebih meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya yang menjadi masalah di sini adalah apakah budaya organisasi yang telah di jalankan sudah tepat dalam pelaksanaan perusahaan serta apakah budaya organisasi di perusahaan ini dapat meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kunci dari prestasi kerja, dan produktifitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen. Motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja, produktifitas kerja dan pemuasan kebutuhan. PT. Triara Synergi Transindo (PT. TST) menggunakan tenaga kerja yang cukup dan populasinya cukup untuk diteliti tentang motivasi tenaga kerjanya, dengan apa yang peneliti lihat dilapangan bagaimana PT. Triara Synergi Transindo memiliki strategi yang sudah di terapkan dalam penentuan budaya organisasi di perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawannya.

Dengan fenomena masalah yang terjadi di PT. Triara Synergi Transindo maka dibuatlah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. Triara Synergi Transindo (PT. TST)”**, yang diharapkan judul ini bisa bermanfaat baik bagi perusahaan yang diteliti ataupun orang yang membaca penelitian ini.