

PERAN MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA UMKM LIMA SARANA BERSIH KELURAHAN TLOGOMAS KOTA MALANG

by Yasinta Fartika

Submission date: 14-Nov-2020 03:29AM (UTC-0500)

Submission ID: 1372501739

File name: UMKM_LIMA_SARANA_BERSIH_KELURAHAN_TLOGOMAS_KOTA_MALANG.docx.pdf (104.06K)

Word count: 1053

Character count: 6903

**PERAN ⁴ MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA UMKM LIMA
SARANA BERSIH KELURAHAN TLOGOMAS KOTA MALANG**

SKRIPSI



OLEH

YASINTA FARTIKA MIA

NIM : 2016120194

**¹⁷ PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALAG
2020**

RINGKASAN

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengevaluasi peran motivasi dan budaya organisasi dalam meningkatkan efisiensi pekerja di Lima Sarana Bersih UMKM. Untuk mengenali permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan / organisasi peneliti lebih memilih melakukan studi dengan pendekatan kualitatif dan sering menggunakan berbagai bentuk pengumpulan data, antara lain reduksi data, penyajian data, dan pengumpulan data.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk memenuhi minat pekerja diperlukan gaji / gaji agar karyawan dapat melakukan pekerjaan yang layak dan mencapai tujuan perusahaan, selain itu budaya perusahaan berperan dalam menjalankan tugasnya. perusahaan dengan cara yang harus memiliki praktik atau ritual yang baik. Gar harus tersedia untuk satu sama lain antara pekerja dan supervisor, semakin besar moral dan kebiasaan / tradisi organisasi, semakin baik prestasi perusahaan, dan sebaliknya.

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Thara, 2017) MSDM sangat penting bagi perusahaan untuk membantu dalam hal mengelola, menyusun, mengerjakan dan memakai sumber daya yang telah disiapkan supaya dapat berguna secara efektif dan efisien. Bagi perusahaan, SDM merupakan harta/aset yang dimiliki dan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

MSDM dapat dipahami sebagai suatu kebijakan (Priyono & Maris, 2016:3). Pengertian sumber daya manusia menurut Huber, yang dikutip Prayono & Maris (2016:4) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) mengakui nilai kerja perwakilan organisasi sebagai sumber daya manusia, yang sangat penting untuk pelaksanaan prioritas perusahaan dan untuk pelaksanaan berbagai fungsi dan praktik untuk memastikan bahwa semua sumber daya manusia (SDM) digunakan secara efisien dan baik dan setara untuk kepentingan orang, organisasi dan komunitas.

Herawati (2015) menyatakan bahwa "Salah satu faktor kunci dalam sebuah organisasi yang berguna untuk mempengaruhi seluruh operasional perusahaan dan untuk meningkatkan kelangsungan usaha dalam menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. adalah modal manusia. "

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena mereka memiliki tenaga, pemikiran, kreativitas dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik prestasi kerja individu di perusahaan maka kinerja perusahaan akan meningkat; Di sisi lain, semakin rendah kinerja pribadi karyawan maka semakin rendah pula kinerja perusahaan.

Mangkunegara (2019: 61) motivasi dapat dilihat sebagai pergeseran intensitas pada diri individu yang ditandai dengan munculnya dugaan / perasaan yang diikuti dengan reaksi terhadap adanya tujuan dalam suatu organisasi; Motivasi juga merupakan salah satu motivasi fundamental yang menghasilkan seseorang atau keinginan untuk menyediakan semua tenaga karena suatu alasan. Sikap / tindakan peserta organisasi yang baik untuk kondisi pekerjaanlah yang meningkatkan dorongan untuk bekerja untuk mencapai hasil yang sukses. Tiga faktor yang menjadi rahasia motivasi yaitu usaha / sarana, prioritas dan kebutuhan organisasi, sehingga motivasi dalam hal ini pada dasarnya adalah reaksi saksi.

Didukung oleh pendapat Afriani (2017: 2) yang menunjukkan bahwa ³ motivasi kerja akan berpengaruh langsung terhadap jiwa karyawan, dan dengan motivasi kerja maka pekerja akan terinspirasi dan percaya diri yang akan memberikan kontribusi pada semangat kerja.

Sementara Helga (2012) mengatakan bahwa inspirasi dalam berkarya bisa berasal dari individu atau komunitas. Motivasi pekerjaan ³ yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi dapat meningkat dalam penyelesaian suatu tugas. Selain itu, inspirasi pekerjaan dapat berasal dari individu lain, motivasi dapat muncul dari teman sebaya, atau mungkin muncul dari atasan dan juga dari bawahan. Dan semakin besar komitmen karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka semakin tinggi pula efisiensi karyawan.

Budaya organisasi menurut Siswandi (2012) adalah tradisi, ideologi, mentalitas dan ideologi organisasi. Budaya adalah kebiasaan organisasi yang di dalamnya terdapat masalah-masalah esensial, termasuk standar dan perilaku yang baik yang dapat memberikan aura optimis kepada institusi perusahaan. Sedangkan menurut (Soedjono, 2006) ¹ budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku karyawan. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu budaya organisasi ¹ dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat.

1 Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa “motivasi kinerja karyawan mencerminkan dalam 8 kinerjanya, kinerja yang optimal adalah kinerja yang baik. Kinerja karyawan tersebut merupakan modal utama dalam UMKM untuk mencapai tujuannya, sehingga pimpin atau pemilik UMKM, usaha atau instansi harus memperhatikan kinerja karyawan. Karyawan atau pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik dan 14 kinerja yang tinggi akan menghasilkan kerja yang baik. Jika motivasi dan kerja karyawan menurun maka dapat menurunkan kinerja UMKM, usaha atau instansi secara keseluruhan”.

Pada penelitian ini berfokuskan pada “bagaimana peran motivasi dan budaya organisasi yang dilakukan pada UMKM Lima Sarana Bersih Untuk kinerja karyawan dan motivasi apa yang efektif untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. UMKM Lima Sarana Bersih merupakan sebuah usaha dibidang industri sarana kebersihan yang memproduksi berbagai macam peralatan kebersihan. Dari hasil informasi yang didapatkan industri Lima Sarana Bersih ini sudah berkembang dengan memperluas wilayah pemasaran dengan 2 bermodal semangat untuk maju, istiqomah, kesungguhan dan profesional”.

UMKM Lima Sarana Bersih menganggap Manajemen Sumber Daya Manusia penting 11 bagi tercapainya tujuan perusahaan. maka dari itu didapatkan judul “peran motivasi dan 4 budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pada UMKM Lima Sarana Bersih”.

9 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian adalah:

1. Bagaimanaperan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Lima Sarana Bersih Kel. Tlogomas Malang?
2. Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diUMKM Lima Sarana BesihKel. Telogomas Malang ?

7

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini:

1. Untuk menjelaskan peran motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Lima Sarana Bersih.
2. Untuk menjelaskan peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Lima Sarana Bersih.

11

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi UMKM Lima Sarana Bersih
 - a. Sebagai bahan informasi bagi UMKM Lima Sarana Bersih sehubungan dengan pemberian motivasi dan budaya organisasi peningkatan kinerja pada Legawa.
 - b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi UMKM Lima Sarana Bersih untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan pemberian motivasi dan budaya organisasi serta menciptakan semangat kerja.
2. Bagi Peneliti

Analisis ini dapat digunakan untuk mengaplikasikan ide-ide yang diperoleh selama perkuliahan dan untuk melihat perbandingan antara teori dan fakta.

3. Bagi Akademis

Bagi akademisi, studi ini harus digunakan sebagai panduan untuk penelitian di masa depan sehubungan dengan kurikulum baru.

4. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman dan dukungan analitis terkait dengan peran motivasi dan budaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai acuan dan pertimbangan untuk analisis dan kajian lebih lanjut terkait motivasi kerja dan kinerja karyawan

13

PERAN MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA UMKM LIMA SARANA BERSIH KELURAHAN TLOGOMAS KOTA MALANG

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

elib.unikom.ac.id

Internet Source

4%

2

antasena14.wordpress.com

Internet Source

2%

3

www.scribd.com

Internet Source

2%

4

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

2%

5

moam.info

Internet Source

2%

6

docplayer.info

Internet Source

2%

7

Ardiono Ardiono, Haerun Ana, Erny Harijaty. "KETIDAKADILAN SOSIAL DALAM NOVEL PULANG KARYA LEILA S. CHUDORI (TINJAUAN SOSIOLOGI SASTRA)", Jurnal Bastra (Bahasa dan Sastra), 2019

1%

8	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
9	123dok.com Internet Source	1%
10	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
11	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	1%
12	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
13	www.panditfootball.com Internet Source	1%
14	es.scribd.com Internet Source	1%
15	ojs.uma.ac.id Internet Source	1%
16	ejournal.unmus.ac.id Internet Source	1%
17	uttmalang.wordpress.com Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

PERAN MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA UMKM LIMA SARANA BERSIH KELURAHAN TLOGOMAS KOTA MALANG

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6
