

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai. Dalam usaha pencapaian tujuannya, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor lainnya. Sumber daya manusia merupakan asset utama dalam suatu organisasi, masa depan dan kelestarian suatu organisasi tergantung pada pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, dan sinergi antar sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi.

Seiring dengan adanya pertumbuhan organisasi sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya dalam usaha pengembangan organisasinya, maka secara sadar nilai-nilai pokok tertentu yang ada dalam organisasi juga akan mengalami perubahan terutama apabila lingkungannya tidak stabil dan terus berkembang. Oleh sebab itu, organisasi perlu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang berubah-ubah tersebut agar dapat mengatasi masalah-masalah yang terjadi. Di samping itu, pada saat yang sama organisasi juga menghadapi masalah internal, yang mengharuskan organisasi mengatasinya sehingga tetap terjadi suatu keterpaduan dalam fungsi organisasi. Upaya mengatasi masalah-masalah eksternal dan internal tersebut, organisasi perlu membentuk suatu budaya

organisasi yang kuat dan sehat, bila ingin mempertahankan diri, bahkan jika ingin terus tumbuh dan berkembang menjadi organisasi yang efektif.

Budaya organisasi merupakan bagian studi teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan. Kerjasama dimaksud adalah kerjasama yang terarah pada pencapaian tujuan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, dan nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi itu. Keseluruhan pola interaksi tersebut akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi. Teori organisasi berusaha menerangkan atau memprediksi bagaimana organisasi dan orang-orang di dalamnya berperilaku dalam struktur organisasi, budaya dan lingkungan.

Selain itu Robbins (2002:8) berpendapat teori organisasi memfokuskan dirinya pada perilaku dari organisasi dan menggunakan pengertian yang lebih luas dari keefektifan organisasi. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi. Hal ini berarti budaya organisasi sebagai salah satu aspek kajian teori organisasi, dapat dikaji pada tingkatan analisis sistem organisasi.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi akan memberikan suasana psikologis bagi semua anggota, bagaimana mereka bekerja, bagaimana berhubungan

dengan atasan maupun rekan sekerja dan bagaimana menyelesaikan masalah merupakan wujud budaya yang khas bagi setiap organisasi.

Selain itu Luthans (2006:126) melihat budaya organisasi memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan sekumpulan sistem nilai yang dijadikan sebagai panduan atau pedoman bagaimana seharusnya bersikap dan perilaku, dan membuat mereka mengerti apa yang ingin dicapai organisasi dan bagaimana cara membantu organisasi mencapai sasaran tersebut. Selama ini lazimnya, budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi peningkatan efektivitas suatu organisasi.

PT. "X" merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *trading*, dimana diperlukan efektivitas dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya PT. "X", masih menghadapi hambatan yang berkaitan dengan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan sehingga kegiatan berjalan kurang efektif. Adapun hal-hal yang membudaya kurang baik adalah saat jam makan siang selesai segera bekerja, masih ada yang santai-santai bahkan terlambat 5 sampai sepuluh menit, pada awalnya sedikit, namun saat ini banyak yang mengikuti teman lainnya yang terlambat. Selain itu berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa masih adanya karyawan kurang berpartisipasi dalam organisasi.

Seperti yang diungkapkan oleh pihak HRD ketika diwawancara adalah sebagai berikut:

“.... Kadang-kadang memang ada karyawan itu yang tidak mau membantu rekannya ketika memerlukan bantuan karena dianggap bukan bagiannya, padahal disaat yang sama karyawan tersebut sebenarnya memiliki waktu dan kemampuan untuk membantu rekannya.”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada belum berjalan dengan semestinya, dimana hal ini akan berdampak pada kegiatan operasional yang kurang berjalan dengan efektif. Melihat fenomena diatas, dimana budaya yang sudah ditetapkan sebelumnya jarang terlaksana, sehingga keefektifan organisasi pun juga mulai menurun, sehingga menjadi hal yang menarik untuk menjadi objek penelitian.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan budaya organisasi dengan efektivitas organisasi oleh Lita Wulantika (2012) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tjiharjadi (2007) dengan judul “Pentingnya posisi budaya dan efektivitas Organisasi dalam kompetisi di masa depan” yang mana menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi yang ada di seluruh dunia memiliki andil yang sangat penting dalam menciptakan efektivitas organisasi yang menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Melalui adanya persamaan nilai-nilai dasar yang tertanam pada diri setiap individu, maka organisasi akan jauh lebih mudah menerapkan strateginya dengan efektif. Dengan demikian suatu efektivitas organisasi, menuntut budaya organisasi yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Penelitian lain juga dilakukan oleh Putranto (2012) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung”. Yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel budaya organisasi yang terdiri dari Inisiatif dan Toleransi Tindakan Beresiko, Arah dan Sasaran, Integrasi dan Pola Komunikasi, Dukungan dan Pengawasan Manajemen, dan Toleransi Terhadap Konflik memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja simultan. Namun secara parsial hanya Arah dan Sasaran yang memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan uraian dan penelitian-penelitian sebelumnya diatas maka penulis melakukan penelitian tentang “Budaya Organisasi pada PT. “X””.

B. Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :
Sejauhmana penerapan budaya organisasi pada PT. “X”?”

C. Keaslian Penelitian

Penelitian pertama dilakukan oleh Lita Wulantika (2012) dengan judul “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran budaya organisasi dalam meningkatkan keefektifan organisasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya memiliki peran dalam mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan. Budaya merupakan suatu kecenderungan pada saat nilai-nilai bersama tidak selaras dengan efektivitas organisasi untuk waktu-waktu selanjutnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan keefektifan suatu organisasi.

Penelitian kedua dilakukan oleh Tjiharjadi (2007) dengan judul “Pentingnya posisi budaya dan efektivitas Organisasi dalam kompetisi di masa depan”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan budaya organisasi dengan efektivitas organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di seluruh dunia memiliki andil yang sangat penting dalam menciptakan efektivitas organisasi yang menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Melalui adanya persamaan nilai-nilai dasar yang tertanam pada diri setiap individu, maka organisasi akan jauh lebih mudah menerapkan strateginya dengan efektif. Selain itu perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik biasanya akan pula memiliki citra perusahaan atau corporate image yang baik pula. Dengan demikian suatu efektivitas organisasi, menuntut budaya organisasi yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Putranto (2012) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Bagian Pemerintahan Kabupaten Tulungagung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian pemerintahan kabupaten Tulungagung yang berjumlah 30 orang, dimana sampel diambil dengan teknik total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yang telah ditentukan. Variabel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah Inisiatif dan Toleransi Tindakan Beresiko, Arah dan Sasaran, Integrasi dan Pola Komunikasi, Dukungan dan Pengawasan Manajemen, dan Toleransi Terhadap Konflik sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja sebagai variabel terikat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang terdiri dari Inisiatif dan Toleransi Tindakan Beresiko, Arah dan Sasaran, Integrasi dan Pola Komunikasi, Dukungan dan Pengawasan Manajemen, dan Toleransi Terhadap Konflik memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja simultan. Namun secara parsial hanya Arah dan Sasaran yang memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja.

Penelitian keempat dilakukan oleh Yudha, Nurcahyanto dan Widowati dengan judul “Penerapan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Dago Bandung) tahun 2011”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan nilai-nilai budaya organisasi di PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Dago Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BRI Cabang Dago Bandung. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Analisis Taksonomik. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah Integritas para pekerja di Bank BRI Cabang Dago pada dasarnya sudah cukup baik ditandai dengan perilaku jujur dan kedisiplinan yang baik, kepuasan nasabah merupakan fokus dari pelayanan yang dilakukan oleh

Bank BRI Cabang Dago, sehingga seluruh manajemen dan pekerja berupaya untuk memberikan pelayanan setulus hati.

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan referensi dari empat penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Penerapan Budaya Organisasi Pada PT. “X”.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana penerapan budaya organisasi pada PT. “X”.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka diharapkan bahwa hasil dari penelitian dapat bermanfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Mendapatkan pengalaman dan sekaligus juga sebagai sarana untuk memperdalam pengetahuan dan teori yang diperoleh dengan keadaan lapangan khususnya dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan untuk dapat menjunjung tinggi nilai budaya yang diterapkan oleh organisasi sehingga kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

- b. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas organisasi dengan memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi, untuk lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, maka disusunlah sistematika pembahasan, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian yang terdiri dari latar belakang masalah, yang berisikan alasan atau permasalahan yang mendasari penulisan skripsi, rumusan masalah, tujuan penelitian, keaslian penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan mengenai kajian teoritik, yang berisikan tentang pengertian budaya organisasi dan kerangka teoritik.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai tentang metode penelitian yaitu jenis penelitian, populasi, jenis dan sumber data, tahap - tahap penelitian, tehnik pengumpulan data dan tehnik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari perusahaan serta diolah dengan menggunakan program SPSS. Hasil yang ada juga dikaitkan dengan teori serta penelitian terdahulu dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran yang menjawab tujuan penelitian serta menyarankan pada perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.