

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Masrukhin dan Waridin (2004 Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209) , menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik Robbins, Stephen P. (2010 Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga). Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja menuju yang lebih kondusif akan memberikan dampak yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Dalam budaya organisasi yang memiliki nilai-nilai dan aturan-aturan yang mengatur kinerja sumber daya manusia didalamnya. Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu (2005 Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua Bandung: Rafika Aditama). kinerja atau prestasi kerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Budaya organisasi yang baik juga harus di sertai dengan kinerja sumberdaya manusia yang mumpuni sehingga dapat berjalan dengan baik. Sedangkan menurut Wirawan (2009 evaluasi kinerja sumber daya manusia: teori, aplikasi, dan penelitian) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam prestasi kinerja yang baik harus memenuhi fungsi-fungsi dan indicator-indikator yang ada dalam budaya organisasi perusahaan. Selain itu setiap sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerja tentunya diatur dalam suatu organisasi perusahaan dan setiap individu harus dapat melaksanakan tugas sesuai dengan posisi masing-

masing dalam struktur dan rangkaian organisasi perusahaan yang berbasis pada budaya perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2010 manajemen sumber daya manusia, bumi aksara Jakarta). Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job deskriptifnya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang dituangkan dalam kinerja perusahaan harus berjalan dengan sesuai agar tidak merugikan perusahaan dan perusahaan sendiri dapat tetap *going concern*.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan istilah yang memiliki dua pengertian yaitu pengertian manajemen dan pengertian sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Secara sederhana manajemen merupakan ilmu atau seni untuk mencapai tujuan dengan menggunakan bantuan sumber daya (orang lain) yang tersedia. Sedangkan Sumber Daya Manusia memiliki pengertian sebagai berikut; secara makro, sumber daya manusia merupakan keseluruhan potensi tenaga kerja yang terdapat di suatu Negara, jadi menggambarkan jumlah angkatan kerja dari suatu daerah. Secara mikro, sumber daya manusia merupakan segolongan masyarakat yang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan bekerja pada suatu unit kerja atau organisasi tertentu baik pemerintah maupun swasta.

Keterlibatan karyawan diyakini memiliki dampak positif pada organisasi dan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang memiliki intensitas keterlibatan yang tinggi maka akan menunjang kinerja yang baik pula. Melihat pentingnya karyawan yang memiliki keterlibatan yang kuat dengan organisasi di mana mereka bekerja akan bersedia untuk bekerja lebih keras dari yang lain. Tingkat keterlibatan tinggi karyawan untuk organisasi diyakini untuk meningkatkan bakat dan kinerja individu karyawan yang pada gilirannya dapat memiliki dampak positif pada kinerja.

Saks, Alan M. 2006. "Employee Engagement : Antecedents and Consequences". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21. No.7. pp. 600-619. Emerald Insight mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan memiliki dampak positif pada kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Organisasi Citizenship

Behavior (OCB) dan juga negatif terkait dengan niat untuk meninggalkan. penelitian kualitatif memiliki menunjukkan bahwa seorang karyawan terlibat adalah karyawan energik dan selalu mencoba untuk mencapai yang terbaik untuk dirinya sendiri (Schaufeli dan Bakker, 2004). Loyalitas adalah tujuan yang harus diciptakan oleh organisasi untuk mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sehingga, dapat memberikan value bagi organisasi. Statement ini dibuktikan oleh Schaufelli dan Bakker (2004), Saks (2006) Shucks (2010) dan Ram dan Prabhakar (2011) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, maka karyawan yang berpindah tempat kerja lebih sedikit terjadi didalam organisasi. Dengan kata lain, karyawan yang terlibat untuk perusahaan mereka juga lebih setia kepada organisasi mereka.

Selain keterlibatan dalam kinerja sebagai karyawan yang baik diharapkan memiliki loyalitas yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas juga dibangun dari hubungan kinerja antar sumberdaya manusia dan juga hubungan antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya” sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi. Loyalitas karyawan itu ada dalam satu perusahaan apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan perusahaan , karyawan dapat mencapai tujuan mereka. Loyalitas setiap individu dalam rangkaian struktur organisasi sangat berpengaruh dengan berjalannya budaya organisasi perusahaan. Loyalitas juga mempererat hubungan setiap individu dalam rangkaian organisasi, semakin loyal setiap individu maka hubungan yang ada akan semakin baik setiap individu dalam bekerjasama demi mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan kajian konsep yang telah dikemukakan , mendorong saya untuk menganalisis budaya organisasi yang ada pada PT Reksa Daya Berjaya . PT Reksa Daya Berjaya yang berlokasi di jalan Letjen Sutoyo No.41 Lowokwaru, Kota Malang. Pada PT Reksa Daya Berjaya dimana perusahaan tersebut memiliki budaya organisasi yang berbeda dari perusahaan kontraktor lainnya, yang dimana

perusahaan tersebut mempunyai maksud tersendiri pada perusahaannya agar dapat meningkatkan performa perusahaan serta mewujudkan visi misi dari perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut yaitu dimana Bapak Baskoro Adhi Anggoro yaitu sebagai direktur menerapkan budaya organisasi “**Excellent Service**” dalam PT Reksa Daya Berjaya dengan maksud dapat membawa perusahaan menjadi perusahaan yang unggul dan berdaya saing pada era modern ini.

Perusahaan Namun Strategi budaya organisasi yang sudah dibentuk sebaik apapun, tanpa dukungan dari segenap karyawan tidak akan berhasil. “**Excellent Service**” sendiri mengandung nilai-nilai budaya yaitu dimana bagaimana perusahaan dapat menumbuhkan kepercayaan pelanggan terhadap produk atau jasa yang ditawarkan serta dapat mempertahankan pelanggan agar tetap loyal menggunakan jasa atau produk tersebut.

Dengan melihat kondisi tersebut maka dapat diketahui bahwa dengan adanya budaya organisasi pada PT Reksa Daya Berjaya dimana dapat membawa karyawan aktif dalam kinerjanya, Dengan demikian penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan analisa dengan perusahaan tersebut dengan judul “ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI , TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT Reksa Daya Berjaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas penulis menyimpulkan rumusan masalah pokok yang akan diteliti dalam PT Reksa Daya Berjaya sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh secara simultan dan signifikan pada budaya organisasi (X1 (Inisiatif Individu) ,X2 (Pengarahan), X3 (Integritas, X4 (Sistem Imabalan), X5 (Pola Komunikasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan)) ?
2. Dari antara variabel Budaya Organisasi (X1 (Inisiatif Individu) , X2 (Pengarahan), X3(Integritas),X4 (Sistem Imabalan), X5 (Pola Komunikasi)) mana yang dominan dan pengaruhnya pada Y (Kinerja Karyawan) ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan dan signifikan pada budaya organisasi (X1 (Inisiatif Individu) , X2 (Pengarahan), X3 (Integritas), X4 (Sistem Imabalan), X5 (Pola Komunikasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan)).
2. Untuk mengetahui dari antara variabel Budaya Organisasi (X1 (Inisiatif Individu) , X2 (Pengarahan), X3 (Integritas), X4 (Sistem Imabalan), X5 (Pola Komunikasi) yang dominan pengaruhnya terhadap Y (Kinerja Karyawan)) .

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat mengetahui pengaruh secara simultan dan signifikan pada budaya organisasi (X1 (Inisiatif Individu) , X2 (Pengarahan), X3 (Integritas), X4 (Sistem Imabalan), X5 (Pola Komunikasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan)).

2. Dapat mengetahui dari antara variabel Budaya Organisasi (X1 (Inisiatif Individu) , X2 (Pengarahan), X3 (Integritas), X4 (Sistem Imabalan), X5 (Pola Komunikasi) mana yang dominan dan pengaruhnya pada Y (Kinerja Karyawan)).
3. Bagi peneliti, sebagai sarana dalam memahami, menambah dan mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang telah dipelajari.
4. Sebagai bahan bacaan atau literatur bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.
5. Dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis.
6. Memberi masukan bagi perusahaan dalam usaha menanamkan sadar budaya pada karyawannya, meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
7. Mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.