

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan menciptakan budaya organisasi yang baik.

Budaya organisasi diperlukan sebagai acuan baku agar dapat memberdayakan pelaku organisasi secara optimal. Acuan baku tersebut terbentuk dalam budaya organisasi atau perusahaan yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan demikian, budaya perusahaan memegang fungsi yang strategis dalam operasional suatu perusahaan serta sebagai identitas organisasi yang menjadi dasar untuk melandasi semua pelaku organisasi dalam bertindak.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku

organisasi. Menurut Ivancevich (2006: 46) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.

Sebagaimana diketahui kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Lilis, 2009: 239). Nilai inti organisasi itu akan dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Budaya kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota tentang apa yang harus dipertahankan oleh organisasi tersebut.

PT. PLN (Persero) adalah perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini juga merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan. Oleh sebab itu, perusahaan tersebut mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia yang mengacu berdasarkan Undang-undang 30 Tahun 2009 Tentang ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133) yang selanjutnya disebut dengan Undang-undang ketenagalistrikan.

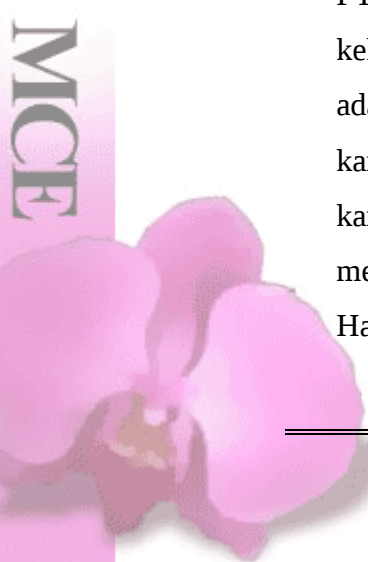
Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT. PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap ke seluruh pelosok negeri.

Dengan demikian, efektivitasnya harus diukur berdasarkan sejauh mana kemampuan pemerintah meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang yang lokasinya terletak di jantung kota Malang yakni di Jl. Jend. Basuki Rahmat no. 100. Gambaran umum yang dapat dilihat dari organisasi pada PT. PLN (Persero) Area yang menyangkut kinerja perusahaan seperti tingkat efektivitas komunikasi Malang adalah suasana kerja karyawan yang cukup kondusif tetapi ada beberapa masalah yang terjadi antar karyawan itu belum optimal yang berdampak ke salah paham sebuah informasi, salah satunya yaitu ketika dalam melaksanakan tugas yang seharusnya berinteraksi secara langsung tetapi mereka melakukannya dengan media komunikasi telepon atau sebagainya, sehingga informasi tugas yang tersampaikan tidak sesuai dengan keinginan.

Masalah yang terjadi juga melibatkan kebijakan dan peraturan yang diterapkan perusahaan, dimana tidak semua karyawan menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut, terlihat dari keterlambatan beberapa karyawan ketika datang ke kantor dan keseriusan dalam bekerja di setiap divisi. Pada dasarnya, keterlambatan itu merupakan indikator kinerja yang buruk karena akan mengurangi keefektifitasan waktu dalam bekerja, sedangkan untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan juga harus serius dalam bekerja serta mengerti program kerja masing-masing.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang juga memiliki kekurangan dalam hubungan antara pemimpin dan karyawan, diantaranya adalah partisipasi seorang pemimpin yang membawahi karyawan-karyawannya kurang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan, sedangkan para karyawan juga kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas, mereka bekerja hanya berdasar pada perintah pimpinan. Hal ini menyebabkan karyawan sering merasa kesusahan dalam



menyelesaikan tugas sehingga berdampak buruk pada kinerjanya. Meskipun demikian, kinerja yang dihasilkan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang bisa dibilang sudah memenuhi standart dan tergolong bagus, terlihat dari hasil yang diperoleh dan cara perusahaan dalam membawahi banyak PT. PLN Rayon di kota dan kabupaten Malang. Hanya saja, jika perusahaan dapat meminimalisir terjadinya masalah maka kinerja perusahaan akan semakin bagus.

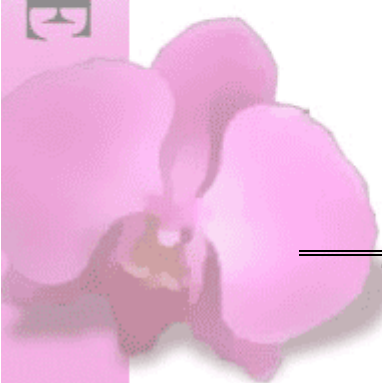
Dari paparan di atas, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang membutuhkan karyawan yang berkualitas agar bisa lebih memajukan apa yang diinginkan dan untuk mensejahterakan masyarakat. Sehingga penulis menarik simpulan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik terhadap karyawan sangatlah penting karena pada dasarnya budaya organisasi itu dijadikan sebagai landasan dalam berperilaku sehingga dapat mendatangkan banyak manfaat terutama untuk percepatan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti lebih mendalam mengenai “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)” dengan harapan bahwa hasil penelitian ini nantinya akan mampu mendatangkan manfaat demi perbaikan terhadap sumber daya manusia pada perusahaan tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh signifikan antara inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?



2. Apakah ada pengaruh signifikan antara inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

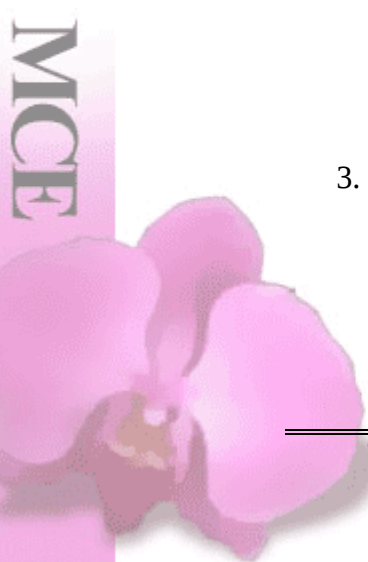
Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian di atas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan antara inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat mengetahui pengaruh signifikan antara inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang.
2. Dapat mengetahui pengaruh signifikan antara inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.
3. Dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang budaya organisasi yang ada hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan.



4. Dapat memberikan informasi kepada pimpinan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang akan pengaruh budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

