

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan usaha di berbagai bidang semakin pesat. Persaingan antar organisasi semakin kompetitif dimana masing-masing organisasi mempunyai tujuan yang sama yaitu memenangkan keunggulan kompetitif dipasar global. Adapun untuk mencapai tujuan tersebut sebuah organisasi harus mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas untuk membedakannya dari organisasi lain. Karakteristik itu salah satunya adalah faktor budaya.

Pada tahapan karier, setiap orang perlu memahami budaya organisasi karena budaya akan mempunyai pengaruh kuat pada kehidupan kerjanya. Orang yang baru memulai karier kemungkinan berpikir bahwa pekerjaan hanyalah sekedar pekerjaan. Namun apabila mereka telah memilih perusahaan atau organisasi tertentu, sebenarnya mereka telah memilih jalan hidup yang akan ditempuh. Budaya organisasi membentuk responsnya dengan cara yang kuat tetapi cerdas. Budaya organisasi dapat membentuk mereka menjadi pekerja yang mampu bekerja dengan cepat atau lambat, menjadi manajer yang keras atau bersahabat, menjadi pemain tim atau individual.

Membahas mengenai masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang umum bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena budaya itu sendiri akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (2003) budaya adalah merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

Sedangkan Victor S.L. Tan (2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi yang berupa serangkaian norma-norma terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku dalam suatu organisasi. Keyakinan yang dimaksud adalah asumsi atau persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, diterima sebagai sesuatu yang benar dan layak. Nilai –nilai inti adalah nilai yang dominan yang diterima diseluruh organisasi. Pola perilaku adalah cara orang bertindak satu sama lain.

Terrence E. Deal dan Allan A. Kennedy (2000) dalam Webster's New Collegiate Dictionary mendefinisikan budaya sebagai pola terintegrasi dari perilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, tindakan, dan artifak serta tergantung pada kapasitas orang untuk menyimak, dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus.

Diantara para pakar diatas memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang masing-masing. Hal seperti itu adalah wajar, seperti kita memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing-masing akan mendeskripsikan apa yang terlihat dalam pandangannya.

Dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta, budaya adalah sebagai perwujudan dari penampilan organisasi dimana organisasi dilihat oleh orang yang berada diluar organisasi. Organisasi yang memiliki budaya yang positif akan memberikan citra yang baik, sedangkan sebaliknya apabila organisasi tersebut memiliki budaya negatif, maka akan memberikan citra yang negatif pula bagi organisasi. Budaya organisasi mulai tumbuh dari suatu gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya yang akan tumbuh dan berkembang melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

Victor (2002) menegaskan bahwa budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi yang mengarah pada *achievement culture*, yaitu tipe budaya yang menghargai kinerja orang, dimana orang akan menyalurkan peran untuk membuat pekerjaan berjalan dan menukar tanggung jawab apabila diperlukan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam memenangkan keunggulan kompetitif dipasar lokal maupun global. Namun demikian, budaya mendapat nilai terbaik dari sumber daya manusia dimana terdapat budaya kerja berkualitas total didalamnya. Budaya kualitas total yang menyeimbangkan antara orang dengan praktik manajemennya. Menurut Terrence E. Deal dan Allan A. Kennedy (2000) kinerja organisasi dapat meningkat dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan baik dalam arti mampu memberikan penghargaan pada orang yang tepat, mempromosikan orang dengan benar dan mengorganisasi untuk mendapatkan kontribusi dari sumber daya manusia.

Masih membahas mengenai budaya. Budaya organisasi yang mendorong kemajuan organisasi adalah budaya yang mengarah pada peningkatan prestasi kerja organisasi. Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2006) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Adapun prestasi kerja menurut Victor S.L Tan (2002) adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Dengan demikian, maka kewajiban kita adalah membangun sebuah budaya organisasi untuk selalu berprestasi yang dinamakan *achievement culture* atau budaya berprestasi. *Achievement culture* adalah tipe budaya yang mendorong dan menghargai kinerja orang.

Budaya berprestasi memberdayakan orang yang terpercaya untuk merasa cocok dengan pekerjaan dan bereaksi secara tepat pada apa yang diperlukan pekerjaan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Dengan adanya kondisi prestasi kerja pegawai, pihak perusahaan akan membuat keputusan mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima penghargaan oleh pencapaian prestasi kerjanya. Dari sinilah muncul semangat kerja para karyawan untuk bekerja lebih giat dan lebih produktif untuk meningkatkan prestasi kerjanya, demi memperoleh penghargaan dari perusahaan. Dengan demikian pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Penemuan dari Rashid, Sambasivan dan Johari (2003) menegaskan bahwa budaya organisasi terkait erat dengan komitmen pekerja dan berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja. Penemuan lain dari Reech (Sopiah, 2008) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki individu, kepuasan terhadap imbalan intrinsik dan ekstrinsik serta budaya yang dikembangkan organisasi.

Dari uraian di atas, salah satu pakar menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap pencapaian kinerja. Sedangkan pendapat dari pakar lain memberikan penambahan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh budaya saja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan terhadap imbalan intrinsik dan ekstrinsik.

Lebih jelasnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan, maka diperlukan penelitian ulang agar dapat memberikan kesimpulan yang akurat. Dalam penelitian ini, penulis mengambil objek penelitian pada perusahaan jasa transportasi PO. Sumber Rejeki Pacitan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang memiliki kinerja yang bagus dikalangan masyarakat khususnya di Pacitan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan analisis studi kasus dengan judul:  
**“ PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PO. SUMBER REJEKI PACITAN”.**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut diatas, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PO. Sumber Rejeki di Pacitan?”

## **1.3. Batasan Masalah**

Mengingat banyaknya faktor yang perlu dihadapi oleh perusahaan jasa transportasi PO. Sumber Rejeki di Pacitan, maka perlu pembatasan masalah dalam penelitian. Hal ini untuk mencegah timbulnya penafsiran yang menyimpang dari pembahasan penelitian serta untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang penelitian tersebut diatas. Disamping itu, pembahasan selanjutnya diharapkan tidak mengalami kesulitan dalam penyelesaian masalah.

Adapun pembatasan masalah tersebut adalah terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyangkut masalah pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi PO. Sumber Rejeki di Pacitan.

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penulis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada perusahaan jasa transportasi PO. Sumber Rejeki di Pacitan.

#### 1.4.2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan dapat diperoleh beberapa manfaat untuk mahasiswa maupun untuk perusahaan yang dikunjungi. Manfaat yang diharapkan tersebut antara lain:

##### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan- masukan atau informasi, khususnya bagi para karyawan PO. Sumber Rejeki di Pacitan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

##### b. Bagi Pihak Lain

Dari hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang budaya organisasi melalui kenyataan yang dihadapi didalam perusahaan yaitu para karyawan PO. Sumber Rejeki di Pacitan.

