

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa SDM merupakan salah satu asset terpenting dari asset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya. Sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberikan sanksi atau peringatan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajar dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respons terhadap lingkungan eksternalnya. Sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai sesuatu hal penting dan keyakinan-keyakinan bagaimana dalam bekerja. Dengan ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu perusahaan, sehingga dapat membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Dalam menampilkan karakteristik tersebut anggota organisasi dituntut untuk menaati kebijakan perusahaan dalam mencapai hasil yang kondusif.

Anggota organisasi membutuhkan partisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya organisasi. Perilaku anggota organisasi sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan realitas organisasi. Sebagian realitas organisasi ditentukan oleh simbol-simbol dan identitas anggota organisasi. Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggaan serta efektifitas dalam berkerja. Efektifitas yang terbentuk secara solid di dalam perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga akan membentuk citra baik perusahaan. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai perusahaan yang dipegang dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti serta semakin besar komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya. Budaya yang kuat memiliki pengaruh terhadap sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya karyawan yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan mencerminkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Budaya dapat menjadi kuat dan lemah.

Budaya kuat dapat mempengaruhi cara orang-orang berpikir dan berperilaku. Suatu budaya yang kuat mendukung setiap orang untuk memahami dan meyakini tujuan-tujuan, prioritas, dan praktik dari perusahaannya, sehingga dapat menjadi keunggulan bagi organisasi. Sedangkan budaya lemah mampu mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan nilai perusahaan sehingga menghambat kemampuan perusahaan secara efektif dalam lingkungan eksternal. Pada saat sekarang ini perusahaan dituntut untuk dapat efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maupun kuantitas.

Pemanfaatan sumber daya manusia sebagai modal dasar yang diikuti dengan pengembangan dan inovasi terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan anggota organisasi dalam merespon dan peka terhadap arah perubahan yang terjadi sehingga dapat mendukung terjadinya pembaharuan organisasi. Peran sumber daya manusia telah mengalami pergeseran yang signifikan karena dengan inovasi membutuhkan ide dan kreativitas yang dapat dihasilkan dari karakter sumber daya manusia. Kapasitas intelektual seseorang dapat menjadi kekuatan yang luar biasa dalam berimajinasi, berkreasi, dan kemudian diimplementasikan dalam realita. Peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi reaktif tetapi proaktif. Proaktif berarti organisasi perlu mendayagunakan

sumber daya secara aktif dan antisipatif menghadapi berbagai ancaman serta peluang untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kualitas kinerja karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan organisasi serta mengordinasikan tujuan agar dapat tercapai. Perkembangan organisasi diarahkan pada terciptanya budaya yang mendorong dan menghargai kinerja karyawan. Kinerja memerlukan strategi implementasi budaya organisasi yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari nilai-nilai yang terkandung dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi untuk menjalankan semua aktivitas perusahaan.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi organisasi. Ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu/kelompok yang terlibat di dalamnya

Budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan pemberdayaan pegawai (*employee empowerment*) di suatu organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.

Menurut (Riani, 2014) budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen (Riani, 2014) perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi. Seorang karyawan akan merasa sangat nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan semakin bersemangat bekerja dan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Menurut Sutrisno dalam (Agustini & Purnaningsih, 2018) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja pada hakikatnya menunjukkan hasil kerja SDM atau karyawan perusahaan. Hal ini mengandung makna bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang memiliki peran strategis, yaitu memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan perusahaan. (Ii & Pustaka, 2001) Dharma (2012) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Organisasi yang mempunyai sumber daya manusia (*human resource*) yang berkinerja tinggi akan tetap eksis dalam menjalankan roda organisasi. Kinerja Karyawan yang tinggi akan dapat dicapai, apabila proses dari fungsi manajemen sumber daya manusia diimplementasikan dengan baik dan konsisten sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan yang diberlakukan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Wibowo (2011:7) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Keberhasilan sebuah sistem dapat diukur dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja Karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu

keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Agar kinerja karyawan di perusahaan dapat dioptimalkan, maka keefektifan sistem informasi sebagai sarana yang memfasilitasi harus terus dikembangkan. Pencapaian kinerja juga berkaitan dengan kesesuaian antara sistem informasi yang diterapkan dengan tugas, kebutuhan dan kemampuan individu dalam organisasi tersebut. Kesesuaian Tugas Teknologi merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA ORGANISASI PADA PT. TRI MULYA LOGISTICS.**”

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk itu peneliti membatasi pokok dari permasalahan, guna untuk memperoleh suatu batasan yang jelas dan mencegah terjadinya pembahasan yang luas dan tidak berkaitan dengan pokok permasalahan.

1. Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi di PT Tri Mulya Logistics
2. Hambatan yang terjadi di dalam Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi di PT Tri Mulya Logistics
3. Budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi

1.3 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi

1.4 Sub Fokus Penelitian Budaya Organisasi Dan Kinerja Organisasi Sub focus penelitian ini adalah :

1. Sub Fokus Budaya Organisasi yaitu :

1. Orientasi Hasil

(Ingham, 2012) menyatakan pengertian orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan.

2. Kemampuan

menurut Mangkunegara (2011) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal

3. Inovasi

Menurut Drucker (2012) Inovasi adalah alat spesifik bagi perusahaan dimana dengan inovasi dapat mengeksplorasi atau memanfaatkan perubahan yang terjadi sebagai sebuah kesempatan untuk menjalankan suatu bisnis yang berbeda. Hal ini dapat dipresentasikan sebagai sebuah disiplin, pembelajaran, dan dipraktekkan.

2. Sub Fokus Kinerja Organisasi yaitu :

1. Produktivitas

Menurut J. Simanjuntak (2011) produktivitas merupakan suatu tolak ukur pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang di gunakan untuk mencapai hasil tersebut

Menurut Eddy Sutrisno (2016) produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Melayu S.P Hasibuan (2013) menambahkan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengejarannya yang lebih baik.

2. Kualitas Layanan

Menurut Ibrahim dalam Hardiyansyah (2011) Kualitas pelayanan merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan dimana penilaian kualitasnya ditentukan pada saat terjadinya pemberian pelayanan public tersebut.

3. Responsivitas

Menurut Agus Dwiyanto (2014) mendefinisikan responsivitas sebagai kemampuan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, menyusun prioritas kebutuhan, dan

mengembangkannya dalam berbagai program pelayanan. Responsivitas mengukur daya tanggap organisasi terhadap harapan, keinginan, dan aspirasi serta tuntutan warga pengguna layanan

1.5 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apa saja hambatan yang terjadi pada Budaya Organisasi Dan Kinerja Organisasi di PT Tri Mulya Logistics?
2. Apa upaya yang di gunakan pimpinan dalam mengatasi masalah pada Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi di PT Tri Mulya Logistics?
3. Apa saja upaya yang untuk meningkatkan Kinerja Organisasi Pegawai di PT. Tri Mulya Logistics?

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis berusaha untuk mengungkapkan hal –hal berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Budaya Organisasi di PT Tri Mulya Logistics?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh penerapan Kinerja Organisasi dan Budaya Organisasi di PT Tri Mulya Logistics?

1.7 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang di peroleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi seluruh karyawan, dari hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan ancuhan dalam meningkatkan Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi di PT Tri Mulya Logistics
2. Bagi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, untuk membantu para mahasiswa yang melakukan suatu penelitian terkait Budaya Organisasi Dan Kinerja Organisasi pada suatu Perusahaan
3. Bagi peneliti, bertambahnya wawasan dan pengetahuan yang terkait dari hasil Upaya Mengetahui Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi pada suatu Perusahaan

1.8 Sistematika Penulisan

Penulisan pada proposal skripsi ini menggunakan sistematika penulisan agar mudah dipahami dan memudahkan dalam penyusunan. Dibawah ini adalah bentuk sistematika penulisan proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Penjelasan dari isi bab ini yaitu mencakup tentang latar belakang rumusan masalah tujuan masalah manfaat penelitian batasan masalah dan sistematika penulisan proposal skripsi sebagai berikut :

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan konsep penelitian pada umumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian tahap penelitian waktu tempat penelitian subjek dan objek penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas perihal tentang profil organisasi atau perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : HASIL PEMBAHASAN

Bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan saran.