

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan dapat dipastikan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya melalui penyediaan barang dan jasa bagi pelanggan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut perusahaan mengerahkan seluruh sumber-sumber daya perusahaan, baik yang kasat mata (*tangible asset*) seperti mesin, material, dana, teknologi dan tenaga kerja maupun yang tidak kasat mata (*intangible asset*) seperti reputasi dan merek (Stephen, 2008). Kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber-sumber daya tersebut akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan barang dan jasa yang memiliki nilai bagi pelanggan dan pada akhirnya akan menghasilkan keunggulan bersaing (*competitive advantage*) bagi perusahaan dalam memenangkan persaingan di pasar. Tidak dapat dipungkiri bahwa hanya perusahaan-perusahaan yang memiliki keunggulan bersaing yang akan mampu bertahan dan mendapatkan keuntungan maksimal di kancah bisnis yang sarat akan persaingan.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan perusahaan mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan dimana ia berada. Hasil yang dicapai oleh perusahaan berhubungan dengan kinerja karyawan yang ada di dalamnya (Mangkunegara, 2005).

PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk pada awalnya dirintis oleh suami-istri Paulus Tumewu di Ujung Pandang pada tahun

1978. Dari sinilah bisnis retail Ramayana menggurita semakin aktif mendekati konsumen. Sejak bisnis dimulai pada tahun 1978, Ramayana bergerak lambat tapi terus bertumbuh dengan mantap. Meskipun krisis moneter tampaknya belum berakhir, namun pertumbuhan bisnis yang cepat dapat melewati masa pra krisis lebih cepat dibandingkan dengan kompetitor terdekat dan dianugrahi penghargaan sebagai hasilnya. Melalui tahun-tahun yang penuh perubahan dan ketidakpastian, Ramayana tidak pernah melupakan siapa konsumen sebenarnya. Ramayana tetap pada komitmennya untuk melayani sektor bawah, menyediakan barang-barang berharga rendah tanpa merendahkan mutu atau kualitas. Sementara pertumbuhan ekonomi di pulau Jawa berjalan lambat, Ramayana mulai mengalihkan perhatian ke luar pulau Jawa yang dapat menjadi daerah potensial untuk ekspansi.

Sesungguhnya siapa yang mengelola sumber-sumber daya perusahaan adalah manusia. Manusia yang mampu melihat peluang-peluang bisnis, manusia yang mampu berpikir secara bebas tanpa batas dan melihat kelemahan-kelemahan dalam proses bisnis suatu perusahaan, mampu melakukan perbaikan-perbaikan secara kontinu, meningkatkan efisiensi, membuat inovasi-inovasi dan penemuan baru dalam bidang teknologi. Tanpa tenaga kerja yang unggul, yang memiliki kompetensi dan

motivasi kerja yang tinggi, sangat tidak mungkin bagi suatu perusahaan dapat mengelola sumber-sumber daya yang tersedia dan menghasilkan barang dan jasa yang bernilai tinggi bagi para pelanggannya (Stephen, 2008).

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Santoso, 2015).

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT Ramayana Sentosa Lestari Palembang adanya beberapa masalah didalam budaya organisasi sebagaimana yang diungkapkan SA. *Yo cak itu lah mbak jingok lah dewek disini pegawai banyak, saingan jugo ketat, mano harus sampe target tiap minggu pulok pening palak begawe amen salah dikit bos marah, kadangan wong yang nak belanja jugo ado beberapa yang ngeseli caro nyo mentang mentang dio belanja ditambah pulok kawan begawe nih kadang dak lemak dak tau lah apo karno saingan begawe ye.* Dan beberapa poin ini sesuai dengan

karakteristik budaya organisasi menurut Luthans dan Robbin.(observasi wawancara 28 september 2018)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kotter dan Heskett menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat berpengaruh positif pada peningkatan kinerja atau keunggulan organisasi dalam kurun waktu yang relatif panjang. Ada beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi yang kuat mempengaruhi kinerja organisasi. Pertama, budaya organisasi yang kuat akan menyebabkan terjadinya sinergi antar karyawan, antar unit atau kelompok kerja dalam perusahaan. Kedua, budaya organisasi yang kuat akan membuat karyawan merasa bermakna dalam pekerjaannya. Ketiga, budaya organisasi yang kuat akan menciptakan sistem pengawasan internal bagi perusahaan berdasarkan nilai-nilai yang diyakini bersama, dan norma-norma yang sudah dimiliki bersama sehingga organisasi tidak perlu lagi berpegang pada aturan birokrasi formal yang kaku (Ancok, 2012).

Peneliti juga melakukan wawancara dengan karyawan PT Ramayana Sentosa Lestari Palembang mengenai kinerjanya yang ada sebagaimana yang diungkapkan Hm. *Begawe disini nak disiplin nian datang nak tepat waktu mbak soalnya pinger print disini sudah absen nyo, amen begawe dak boleh megang hp harus fokus begawe dak boleh nemen duduk amen tejingok bos keno marah, kadang lemak kadang idak namo nyo begawe mbak, amen lagi keno semprot bos misal telat, atau ado konsumen ngadu komplain itu dak lemak kito.* (observasi wawancara 28 september 2018)

Dalam rangka mendapatkan fenomena peneliti juga melakukan observasi secara singkat, peneliti melihat budaya organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti kurang disiplinnya beberapa karyawan dalam bekerja, sebagai contoh ketika sudah seharusnya memulai pekerjaan tapi

sebaliknya ada beberapa dari mereka bersantai atau sekedar berbincang dengan yang lain. Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut serta melihat fenomena yang terjadi dari hasil pengamatan, perdebatan pro dan kontra pendapat ahli dan berdasarkan teori yang ada, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai: "Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pada Karyawan PtRamayana Sentosa Lestari Palembang"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena dari penjelasan latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja pada karyawan PtRamayana Sentosa LestariPalembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja pada PtRamayana Sentosa LestariPalembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai bahan pengembangan keilmuan khususnya dibidang Psikologi Islam dan Organisasi, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik mempelajari dan melanjutkan penelitian terkait perilaku organisasi dan psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Perusahaan/Organisasi tempat dilakukan penelitian dan perusahaan lainnya, yaitu sebagai gambaran dan arahan dalam mengetahui hubungan antara Budaya Organisasi dengan kinerja dan dapat digunakan sebagai bahan kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan atau pengembangan.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian yaitu membahas mengenai hasil penelitian terdahulu, baik yang dilakukan para mahasiswa maupun masyarakat untuk mengetahui bahwasanya ada penelitian terdahulu mengenai tema yang sama dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Reva Eka Putri yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang terdapat hasil yang menyatakan bahwa (1) Budaya organisasi di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang sudah baik (85% dari skor ideal). (2) Kinerja pegawai di Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang sudah baik (86,78% dari skor ideal). (3) Terdapat hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja

pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah Kota Padang (Putri, 2015).

Berdasarkan penelitian di atas yang dilakukan pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan daerah kota Padang dapat di simpulkan bahwa disana terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasinya dengan kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nel Arianty mengenai Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Haji Medan terdapat hasil sebagai berikut; Berdasarkan hasil perhitungan di peroleh $r_{xy} = 0,680$, berarti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Medan adalah kuat. Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka akan diuji dengan determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar: 46,23%, yang berarti bahwa sekitar 46,23% variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel X (budaya organisasi), atau dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 46,23%. Sisanya sebesar 53,77% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti seperti kebijakan penggajian, pengawasan, pimpinan, rekan kerja, promosi jabatan dan lain-lainya. Nilai koefisien korelasi product moment (r) akan di uji tingkat signifikannya dengan uji t , dan diperoleh nilai sebesar 5,938. Nilai tersebut dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,020. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,938 > 2,020$, maka H_0 di tolak, jadi ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja. Jadi dari penelitian di atas, dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan (Arianty, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Halim dan Anwar Hadipapo mengenai Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi terdapat hasil yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada sekolah dasar negeri di Wawotobi. Artinya rendahnya intensitas kepemimpinan maka komitmen organisasi akan semakin turun. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada sekolah dasar negeri di Wawotobi. Artinya semakin tinggi intensitas kepemimpinan maka kinerja SDM akan semakin tinggi (Halim, 2015).

Berdasarkan penelitian di atas tersebut berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada sekolah dasar negeri di Wawotobi. Artinya semakin tinggi intensitas kepemimpinan maka kinerja SDM akan semakin tinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada sekolah dasar negeri di Wawotobi. Artinya semakin tinggi intensitas budaya organisasi maka kinerja SDM akan semakin tinggi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada sekolah dasar negeri di Wawotobi. Artinya semakin tinggi intensitas komitmen organisasi maka kinerja SDM akan semakin tinggi.

Penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano) yang dilakukan oleh Edward S. Maabut mendapatkan hasil Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian (H2) membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel bebas yaitu kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis data penelitian yang diperoleh. Hasil ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dispenda Sulut UPTD Tondano. Pengaruh Orientasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian (H3) membuktikan bahwa ada pengaruh antara

variabel bebas yaitu orientasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis data penelitian yang diperoleh. Hasil ini berarti bahwa orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dispenda Sulut UPTD Tondano. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian (H_4) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas yaitu budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis data penelitian yang diperoleh. Hasil ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dispenda Sulut UPTD Tondano (Maabut, 2016).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jenny Fauziah, Jonathan Pongtuluran, dan Musdalifah Aziz mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan, mendapatkan hasil yang menyatakan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda Secara parsial menunjukkan variabel bebas Budaya organisasi mempunyai nilai t hitung lebih besar dari t tabel, ini berarti secara parsial variabel bebas Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2008) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Soelong Laoet Medan", menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan kinerja organisasi pada umumnya, dan khususnya kinerja karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan diduga bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda diterima (Fauziah, dkk, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Jenny Fauziah dkk dapat dilihat bahwa budaya organisasi merupakan suatu dorongan yang sangat penting bagi kinerja karyawan yang ada di PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda, bahkan budaya organisasi ini bisa berpengaruh dalam jangka panjang bagi kinerja karyawannya, yang dapat jadi jaminan bagi kinerja karyawannya. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya masing-masing memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, yang membedakannya adalah pada subjek penelitian, tempat penelitian, teori, dan metodologi penelitian, dan untuk alat ukur dalam penelitian ini dibuat langsung oleh peneliti.