

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang, sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang

Dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal,

kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi. Pada organisasi pemerintah, jika kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja yang baik pula.

Permasalahan yang muncul seperti adanya kecenderungan karyawan merasa tidak senang dengan budaya yang terdapat di dalam organisasi tersebut yang terlihat dari kinerjanya sehari-hari. Adakalanya sang karyawan sering datang terlambat, suka menunda-nunda pekerjaan yang kemudian berimbas kepada timbulnya banyak keluhan dari pihak-pihak eksternal organisasi, misalnya keluhan dari pelanggan atau konsumen. Keluhan ini menimbulkan dampak negative terhadap perusahaan, apabila terus berlanjut, pelanggan yang telah lama

bekerjasama akan merasa tidak puas, perilaku karyawan yang sering menunda pekerjaan seperti inilah yang dapat mengganggu sistem yang telah lama di terapkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001:67), definisi kinerja pegawai sebagai berikut: “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Ruky (2002:15), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai antara lain : *Quality, Quantity, Timeliness, Cost-effectiveness, Need for supervision, Interpersonal impact*.

Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para pegawai, sehingga tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja pegawai juga diperlukan bila atasan ingin mengubah sistem yang ada.

Faktor penyebab ini tergantung orangnya sendiri dan lingkungan kerjanya. Tidak sesuainya kinerja pegawai dengan kecakapan itu bagi seorang pegawai mungkin karena tidak menyukai pimpinannya atau dapat juga karena kekurangan energi dan lain sebagainya.

PT. ARYO BIMO Pontianak merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi muatan kapal laut (EMKL). PT. ARYO BIMO Pontianak didirikan pada tanggal 30 Juni 2007 yang dimana bisnis utamanya

adalah jasa bongkar muat barang dari dan ke kapal serta mengurus dokumen-dokumen dan formalitas yang diperlukan untuk mengirim/ mengeluarkan barang ke/dari kapal atau ke/dari gudang/lapangan penumpukan *container* di pelabuhan.

Tabel 1.1 berikut ini akan menyajikan daftar jumlah pegawai di PT. ARYO BIMO Pontianak tahun 2010-2013 :

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai
PT. ARYO BIMO Pontianak
Tahun 2010-2013

Tahun	JUMLAH
2010	48
2011	55
2012	67
2013	73

Sumber : PT. ARYO BIMO Pontianak, 2013

Berdasarkan pada Tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2011 terjadi peningkatan jumlah pegawai sebanyak 7 orang dari tahun 2010. Pada tahun 2012 terjadi peningkatan pegawai sebanyak 12 orang dari tahun 2011 dan pada tahun 2013 terjadi peningkatan pegawai sebanyak 6 orang dari tahun 2012. Hal ini terjadi disebabkan oleh berbagai hal seperti perekrutan pegawai baru dan pegawai yang berhenti atau mengundurkan diri.

Adapun pembagian jumlah pegawai menurut bagian/unit kerja tersaji di table 1.2 sebagai berikut

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Periode Desember 2013

NO	BAGIAN / UNIT KERJA	JUMLAH
1	Bagian Personalia	4
2	Bagian Keuangan	4
3	Bagian Pemasaran	2
4	Bagian Operasional	63
JUMLAH		73

Sumber : PT. ARYO BIMO Pontianak, 2013

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada PT. ARYO BIMO Pontianak berdasarkan Status Kepegawaian Tetap sebanyak 73 orang. Jumlah pegawai yang terbanyak terdapat pada bagian Bidang Operasional yaitu sebanyak 63 orang. Pada bagian Bidang Operasional terdiri dari supir, kernet, montir dan koordinator lapangan (mandor).

Tabel 1.3
Jumlah Pegawai Tetap Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
Periode Desember 2013

NO	UNIT KERJA	STATUS PEGAWAI			JUMLAH
		S1	D3	SLTA	
1	Bagian Personalia	2	-	2	4
2	Bagian Keuangan	1	1	2	4
3	Bagian Pemasaran	1	-	1	2
4	Bagian Operasional	3	4	56	63
	JUMLAH	7	5	61	73

Sumber : PT. ARYO BIMO Pontianak, 2013

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah pegawai tetap pada PT. ARYO BIMO Pontianak berdasarkan pendidikan sebanyak 73 orang. Jumlah pegawai terbanyak terdapat pada tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 61 orang. Setiap instansi menyadari bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kualitas pegawai. Dalam prakteknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sangat mempengaruhi hasil kerja mereka, dan terkadang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi cenderung menghargai dan menjunjung tinggi kebijakan perusahaan/organisasi. Demi kelancaran dan ketertiban dalam pelaksanaan tugas sehari-harinya, sangatlah ditentukan oleh kecakapan dan integritas tiap karyawan. Oleh karena itu, dalam pengelolaan SDMnya sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu membawahi karyawannya dengan gaya kepemimpinan yang sesuai untuk diterapkan. Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Budaya Organisasi terhadap kinerja yang diterapkan pada PT. ARYO BIMO Pontianak.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARYO BIMO PONTIANAK.**

B. Perumusan Masalah

Agar penelitian ini menjadi lebih mudah dan memiliki arah yang jelas, maka terlebih dahulu dirumuskan permasalahannya. Adapun permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana deskripsi Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Aryo Bimo Pontianak?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aryo Bimo Pontianak?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari kesimpangsiur dalam pembahasan penelitian, maka penelitian ini di batasi dan hanya menyangkut gambaran Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan serta pengaruh dari Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aryo Bimo Pontianak

D. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Aryo Bimo Pontianak.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aryo Bimo Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti serta merupakan salah satu cara untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura khususnya Jurusan Manajemen.

2. Bagi instansi

Hasil penelitian ini merupakan bahan masukan bagi PT ARYO BIMO Pontianak, terutama budaya organisasi yang baik untuk kemajuan dan perkembangan kinerja, agar menjadi perusahaan yang terorganisir dengan lebih baik.