BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan manusia yang produktif dan kreatif dalam bekerja yang termasuk sebagai salah satu faktor atau struktur penting di suatu organisasi, lembaga atau perusahaan dengan fungsi yang telah ditetapkan, oleh karena itu harus dilatih dan optimalkan dalam pengembangan kemampuannya. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam perkembangan organisasi saat ini. Persaingan global yang semakin banyak dan ketat ini membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin seletif. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dapat dibuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan bagi suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2015) terdapat salah satu factor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi yaitu kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan merupakan keberhasilan secara kalititatif dan kuantitatif yang mampu digapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, perkembangan, keberhasilan, dan kemajuan perusahaan dapat dilihat dan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap perusahaan berupaya untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja karyawan guna mencapai tujuan bersama. Ada banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah factor kemampuan dan factor motivasi. Yang mana faktor kemampuan meliputi kemampuan potensi dan kemampuan realita. Dapat dipahami bahwa karyawan dengan kemampuan diatas rata-rata, pendidikan yang memadai, dan kemampuan kerja sehari-hari akan lebih mudah mencapai tujuan. Sedangkan faktor motivasi dibentuk oleh sikap seorang karyawan untuk menghadapi situasi kerja. Apabila seseorang dalam kondisi fisik dan psikis yang baik dapat mempengaruhi tingginya semangat atau keinginan untuk mencapai target kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Hal ini dapat didukung dengan hasil penelitian sebelumnya menurut Dewi S et al., (2021) yang menunjukkan bahwa kinerja merupakan keseluruhan proses kerja individu dan hasilnya dapat digunakan sebagai dasar baik buruknya suatu pekerjaan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan juga merupakan proses yang berorientasi tujuan yang mengarahkan untuk memaksimalkan

penggunaan proses organisasi yang ada pada tempatnya untuk memaksimalkan dampak organisasi. Kualitas karyawan sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar untuk memajukan perkembangan pembangunan perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas menghasilkan suatu hasil kerja yang terbaik sesuai dengan target kerjanya. Karyawan bukan bekerja secara fisik saja melainkan juga bekerjadengan secara berfikir. Optimalisasi sumber daya kerja menjadi titik sentral untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan sumber keberhasilan yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik. Upaya yang dilakukan untuk memaksimalkan kualitas sumber daya akan mencakup dalam bidang kemampuan manajemen dan operasional.

Budaya yang ada dalam perusahaan atau organisasi dapat mempengaruhi sikap karyawan atau perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila suatu budaya yang diterapkan oleh perusahaan dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebagai makhluk sosial, seorang karyawan tidak bisa terlepas dari berbagai aturan nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik budaya organisasi, bukan apakah karyawan menyukainya atau tidak. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan berperilaku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas yang ditentukan oleh adanya norma, nilai, dan kepercayaan (Jufrizen., Farisi, S., Azhar, M.E., & Daulay, 2020). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan (Chandra, 2013). Dan juga dengan adanya hasil penelitian sebelumnya menurut Panggabean, M.S., Soekapdjo. S. (2020) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin baik juga. Budaya organisasi sangat kuat apabila setiap karyawan mengetahui tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Robbins et al., (2008) yaitu: 1) Perilaku yang Diamati, artinya keberaturan cara bertindak anggota yang tampak teramati. Ketika anggota bertemu anggota lainnya, maka akan menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu. 2) Norma, merupakan standar perilaku sejauh mana suatu pekerjaan wajib dilakukan. 3) Nilai dominan, adanya nilai yang dianut oleh seluruh anggota

organisasi, seperti kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi. 4) Philosophy, artinya adanya kebijakan yang berkenan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan karyawan. 5) Rules, terdapat pedoman yang kuat terkait dengan kemajuan organisasi. 6) Organizational climate, merupakan perasaan keseluruhan yang digambarkan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan orang lain. Dari beberapa faktor tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi juga mempengaruhi tingginya kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau oraganisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Namun, dalam penelitian ini mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh Maliah dengan judul *"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia Palembang"* pada Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 13, No.3, Oktober 2016 : 82-100 menyatakan bahwa semakin tingginya persaingan global akan menjadikan karyawan sebagai salah satu asset yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu fungsi pendukung yang berperan sangat penting dalam peningkatan proses pengelolaan. Dengan demikian, tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Dalam sebuah organisasi terdapat nilai dan kepercayaan yang dianut oleh organisasi dalam kehidupan sehari-hari yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya karyawan lakukan banyak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia dituntut harus bisa berinteraksi dengan individu atau kelompok demi kelangsungan organisasi. Perbedaan budaya tiap individu akan terlihat berbeda pada saat karyawan melakukan kerja antar tim dalam melaksanakan tugas. Hal ini menjadi tantangan bagi karyawan harus bisa bekerja sama dalam sebuah perbedaan namun tidak menjadi penghalang dalam melaksanakan tugas. Disamping itu juga, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan meningkat dan mencapai tujuan perusahaan. Terdapat beberapa cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti berupaya membuat karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada penelitian ini, peneliti akan menganalisis salah satu perusahaan, yaitu PT Sirius Surya Sentosa. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari grup Vasanta Indo Properti. PT Sirius Surya Sentosa merupakan pengembang Vasanta Innopark. Perusahaan ini bertanggung jawab terhadap pengembangan dari proyek Vasanta Innopark yang dimulai sejak tahun 2015. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang properti, PT Sirius Surya Sentosa harus selalu konsisten dengan kinerja perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya sesuai dengan budaya organisasi atau kebiasaan dan norma didalam suatu perusahaan. PT Sirius Surya Sentosa mengutamakan kualitas pembangunan untuk memenuhi kepuasan pelanggan. PT Sirius Surya Sentosa terus meningkatkan pengembangan teknologi dan pengembangan pembangunan dengan metode terbaru untuk mendapatkan hasil terbaik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk bisa menjaga kualitas dari pelayanan yang telah ada dan karyawan harus bisa memahami kebutuhan pelanggan sehingga mencapai target yang telah di tetapkan.

Budaya organisasi terdiri atas nilai dasar yang dapat dilihat dan tidak dapat dilihat. Untuk menerapkan budaya organisasi bukanlah suatu hal yang mudah karena pada dasarnya karyawan PT Sirius Surya Sentosa mempunyai karakteristik tingkah laku yang beda sesuai dengan nilai dan norma yang tertera di dalam peraturan perusahaan. Budaya organisasi mengacu kepada tatanan aturan yang berlaku di organisasi, demi terciptanya keharmonisan sikap kerja karyawan dalam bekerja terhadap tujuan bersama yang hendak dicapai dalam suatu perusahaan

Budaya organisasi menjadi penguat bagi karyawan dalam mengikuti aturan yang berlaku sehingga nilai dan norma yang berlaku menjadi petunjuk karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. PT Sirius Surya Sentosa terjadi kendala yang menyebabkan karyawan selalu individualis dengan karyawan lainnya, sehingga tercipta kekurangharmonisan kerja karyawan. Hal ini memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang akhirnya mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai secara optimal.

Terkait permasalahan yang ada dan pengaruh yang sangat penting dalam budaya organisasi terutama dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis tertarik mengambil judul *"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sirius Surya Sentosa di Jakarta".*

1.2 Rumusan Masalah

Agar dalam mengadakan penelitian dapat dilaksanakan dengan baik dan teratur, sehingga tujuan penulisan yang diharapkan dapat tercapai maka penulis memandang perlu untuk merumuskan masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT Sirius Surya Sentosa?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sirius Surya Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun penelitian penulis dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" ini mempunyai tujuan tertentu yang diharapkan, maka penulis ingin mengemukakan pula tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui deskripsi budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT Sirius Surya Sentosa.
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sirius Surya Sentosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya, dengan penelitian ini diharapkan untuk menambah informasi yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi pihak instansi, dengan penelitian ini diharapkan sebagai masukan ataupun bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan dan mengambil kebijakan dalam membuat keputusan.