

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Dalam sebuah organisasi yang tersistem perusahaan perlu mengadakan konsolidasi yang maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan adalah gambaran suatu ekosistem organisasi yang nyata, dimana di dalamnya perlu sesuatu hal yang memiliki makna timbal balik antara sebuah perusahaan dengan sumber daya manusia yang memang bekerja untuk mencapai sebuah tujuan. Di dalam hal mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia sangat perlu untuk membiasakan diri dengan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan tersebut, bagaimana hal mengkomunikasikan setiap pekerjaannya dan bagaimana mereka dalam hal mengembangkan kemampuannya sehingga dapat mendorong efektivitas kinerja mereka dalam perusahaan tersebut.

Budaya organisasi sangat memberikan dampak yang besar bagi kinerja suatu sumber daya manusia karena dimana budaya organisasi merupakan kebiasaan atau perilaku organisasi dalam menggerakkan sumber daya manusia yang dalam konteks yang dimaksud adalah karyawan, menurut Wirawan (2007:10) “budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi,

kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi tidak hanya sekedar sebagai kebiasaan tetapi juga sebagai pembawa pengaruh besar bagaimana organisasi dan karyawan berpikir. Selain itu diperlukan juga komunikasi yang sangat efektif agar setiap masing-masing karyawan dapat bersama-sama dalam hal membuat sebuah keputusan dan menyelesaikan sebuah masalah. Komunikasi sangat dianggap penting dan berkaitan dengan budaya dikarenakan dengan berkomunikasi masing-masing individu dapat menyampaikan perasaan mereka dan menyatukannya menjadi sebuah kesimpulan yang akan berguna bagi sebuah kemajuan perusahaan.

Menurut Femi (2014) komunikasi yang efektif merupakan sebuah kontak sosial dan komunikasi sosial, dimana kontak sosial yang terjadi dapat bersifat negative maupun bersifat positif karena komunikasi akan mempengaruhi sifat hubungan yang terbentuk dari suatu proses. Itu sebabnya di dalam organisasi selalu terjadi sebuah proses dalam menyelesaikan setiap permasalahannya sehingga komunikasi efektif dipandang perlu diperhatikan setiap permasalahannya sehingga komunikasi efektif dipandang perlu diperhatikan demi mencapainya suatu keputusan yang dapat menguntungkan semua orang. Fakta membuktikan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka untuk mencapai profesionalisme kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya alam dituntut untuk menciptakan budaya kerja organisasi yang sangat berkualitas melalui system manajemen yang baik.

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia sangat memiliki peranan penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya alam memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba ataupun asset. Untuk mencapai target tersebut sumber daya

alam yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Peningkatan kinerja pada karyawan berkaitan erat dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang berlaku.

Ditengah perkembangan zaman yang semakin canggih tidak sedikit perusahaan yang mengambil keputusan untuk mengurangi bahkan tidak menggunakan sumber daya manusia. Namun, tidak sedikit pula perusahaan maupun organisasi yang masih memperdayakan sumber daya manusia itu sendiri. Hidup bersosialisasi merupakan hal penting bagi setiap manusia untuk dapat bertahan hidup, sebagaimana pada dasarnya manusia diciptakan untuk dapat bergantung antar satu dan lainnya. Pada aktifitas di masyarakat manusia dapat menciptakan identitasnya. Identitas ini tercipta secara alami melalui proses dari waktu ke waktu dalam bersosialisasi. Identitas ini sering disebut dengan budaya. Budaya ini merupakan pola pikir, hasil seni, maupun hukum adat yang dipercayai atau diciptakan oleh sebuah daerah maupun kelompok.

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 terhadap perubahan yang terjadi sehingga dapat mendukung terjadinya pembaharuan dalam organisasi tersebut. Peran sumber daya manusia saat ini telah mengalami pergeseran yang signifikan karena dengan sebuah inovasi yang membutuhkan ide dan kreativitas yang dapat dihasilkan dari karakter sumber daya manusia. Dan untuk sekarang ini peran manajemen sumber daya manusia sudah tidak lagi reaktif tetapi proaktif. Proaktif berarti organisasi perlu mendayagunakan sumber daya secara aktif dan antisipatif menghadap berbagai ancaman serta peluang untuk mengetahui rendahnya kinerja seseorang.

Efektivitas kerja karyawan merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang memiliki suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi, efektivitas kinerja karyawan tidak mungkin jauh dari manajemen kinerja untuk mendapatkan satu keberhasilan dalam organisasi ataupun individu. Dan manajemen kinerja merupakan suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan telah ditentukan.

Menurut pendapat Alfia Asrul (2021), “budaya organisasi itu suatu sistem yang dianggap menjadi pembeda organisasi dengan organisasi lainnya yang dipegang teguh oleh anggota-anggota suatu organisasi”. dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi itu sebagai nilai, norma, dan sikap. Semua pegawai yang menjadi perekat sosial dan mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama sehingga dapat dijadikan sebuah pedoman dan susunan kerja yang harus dipatuhi dan ditaati oleh setiap pegawai.

Budaya ini bukan hanya tercipta oleh kelompok masyarakat, namun juga dapat tercipta oleh kelompok organisasi maupun setiap perusahaan. Budaya organisasi tersebut sering sekali dijadikan acuan interaksi organisasi oleh para anggota atau karyawan untuk berpikir dan berperilaku. Pada dasarnya budaya organisasi tersebut dapat membawa hal positif maupun negatif bagi perusahaan ataupun organisasinya. Hal tersebut tergantung pada budaya organisasi yang ada pada perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Sebagaimana budaya organisasi didefinisikan sebagai kegiatan maupun identitas yang dilakukan atau dipercaya oleh para karyawan secara terus menerus yang menciptakan pembeda antara organisasi lainnya, budaya organisasi juga dapat berpengaruh pada efektivitas kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Achamdi Sirait (2016) pada penelitiannya berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap

Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Taspen Kantor Cabang Pematang Siantar” yang mendapatkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

Menurut Achmad Sirait (2018),”Efektivitas adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan system social dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya”. dapat menyimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan keadaan dimana aktifitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki atau dapat dikatakan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran tentang pencapaian sesuatu tugas atau tujuan.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. Penulis melihat bahwa PT. Surya Kekal Mandiri memiliki budaya organisasi yang cukup beragam, diantaranya yaitu; PT. Surya Kekal Mandiri memiliki budaya organisai komunikasi yang kurang terbuka. Budaya perusahaan ini dimana semua orang diperusahaan terbatas dalam berbicara atau menyampaikan pendapat kepada siapapun tanpa melihat jabatan, sehingga karaywan menjadi kurang bisa dalam berekspresi dan memberi ide-ide yang bagus serta keluhan dalam pekerjaan.

PT. Surya Kekal Mandiri perusahaan yang memiliki budaya organisasi kecepatan. Budaya organisasi ini adalah dimana sistem kerja karyawan pada perusahaan ini harus dilakukan atau dikerjakan dengan cepat. Seperti dalam hal pengiriman barang, dan meng-input barang masuk. Namun peneliti melihat bahwa budaya ini selain memiliki dampak positif bagi percepatan pekerjaan juga memiliki dampak pada volume pekerjaan karyawan yang semakin meningkat sehingga karyawan terlihat kewalahan dalam menangani percepatan dalam pengiriman barang.

Dari budaya organisasi yang ada pada PT. Surya Kekal Mandiri tersebut, penulis ternyata mendapatkan dampak dari budaya organisasi itu sendiri

terhadap efektivitas kerja karyawan. Budaya-budaya organisasi tersebut berdampak pada efektivitas kerja pegawai yang semakin menurun. Hal itu dapat dibuktikan dengan tingkat penjualan yang terus menurun, adanya konflik diantara pegawai dan juga pegawai yang tidak betah dalam perusahaan sehingga sering terjadinya pergantian pegawai. Hal itu penulis juga merupakan dampak dari budaya organisasi yang mendukung pada efektifitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri.

Dari fenomena tersebut penulis tertarik untuk mencari tahu lebih dalam apa saja budaya organisasi yang ada pada perusahaan tersebut, dan apa saja dampak dari budaya organisasi tersebut kepada efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli. Dengan hal itu penulis mengakat judul penelitian yaitu “**Analisis Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli**”.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan Judul diatas, Penelitian ini berjudul yaitu Analisis budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli, adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

- a) Adanya komunikasi yang kurang terbuka.
- b) Adanya budaya organisasi kecepatan, sehingg karyawan kewalahan dalam menangani pekerjaan.
- c) Tidak tercipta efektivitas kerja karena komunikasi yang kurang terbuka.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah di perlukan agar masalah di kaji secara mendalam, agar masalah menjadi jelas dan dapat terarahkan dengan jelas. Sugiyono (2018:36), mengatakan “pembatasan ini di perlukan bukan saja memudahkan atau menyederhanakan masalah bagi peneliti tetapi juga untuk menetapkan lebih dulu suatu yang diperlukan pecahannya seperti tenaga, kesehatan, waktu, ongkos, dan lain-lain yang timbul dalam rencana tertentu”.

Dari pemahaman di atas, maka penulis membuat pembatasan masalah atas penelitian ini, yakni tentang Analisis Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.

1.4 Rumusan Masalah

- a) Bagaimanakah dampak budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli ?
- b) Bagaimanakah efektivitas kerja di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli ?

1.5 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui apakah ada dampak budaya organisasi pada PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli
- b) Untuk mengetahui bagaimanakah efektivitas kerja di PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

- a) Bagi peneliti
Merupakan tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) program studi Manajemen di Universitas Nias.
- b) Bagi Universitas Nias
Sebagai bahan memperluas wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan serta pengembangannya di lingkungan Lembaga Universitas Nias dalam mengevaluasi system pembelajaran pendidikan non formal anak usia dini.
- c) Bagi Objek Penelitian
Sebagai bahan informasi bagi perusahaan dalam melihat dampak budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Surya Kekal Mandiri Kota Gunungsitoli.
- d) Bagi Peneliti Selanjutnya
Sebagai bahan referensi penelitian dan pengalaman dalam pengembangan kajian ilmiah.