

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar belakang masalah

Melihat, menyaksikan dan mengamati perkembangan dunia akhir-akhir ini, jelas terlihat perubahan-perubahan yang terjadi. Saat ini segalanya hampir tiada batas di segala bidang kehidupan. Salah satu bidang yang sangat berpengaruh pada kehidupan suatu kelompok atau negara adalah budaya. Budaya membentuk peradaban, budaya adalah ciri khas dari suatu bangsa. Bahkan budaya menentukan kelangsungan hidup suatu bangsa dan juga peradaban.

Di zaman seperti sekarang ini, budaya menjadi komoditi yang sangat baik buat memperkenalkan sebuah bangsa yang dampaknya baik buat bangsa tersebut. Dengan terbukanya lintas budaya maka siapapun yang mempunyai budaya yang baik dan kuat akan lebih memiliki keunggulan.

Sementara ketika kita berbicara tentang sebuah perusahaan atau organisasi, seperti halnya sebuah bangsa, budaya memiliki peranan yang vital bagi perkembangan sebuah organisasi. Budaya sebuah organisasi secara langsung maupun tak langsung seiring berjalannya waktu akan membentuk karakter dari setiap anggotanya. Suatu profesionalisme, kedisiplinan, kerajinan, dapat terbentuk oleh sebuah budaya bahkan sampai pada sifat-sifat yang hubungannya dengan diri anggota organisasi seperti kejujuran, mental, kerapian dan lain-lain, semua itu dapat terbentuk oleh sebuah budaya.

Pada era globalisasi ini budaya perusahaan merupakan topik yang hangat untuk diperbincangkan. Banyak pengamat organisasi yang membicarakan melalui media massa. Selain itu juga kalangan akademisi mengadakan seminar atau lokakarya dan kalangan praktisi bisnis (perusahaan) mulai mencoba untuk mengidentifikasi dan mengenali kembali budaya perusahaan yang berlaku di perusahaan mereka. Budaya perusahaan menurut Schein (1985) seperti yang dikutip oleh Susan C. Scheineider dan Jean Louis (1997) adalah:

“Pola asumsi yang telah ditemukan oleh suatu kelompok tertentu, ditemukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara mengatasi masalah-masalah adaptasi dari luar dan cara berintegrasi yang telah berfungsi dengan baik untuk dianggap untuk dapat berlaku dan karena itu harus diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang.

Dalam kehidupan organisasi perusahaan, budaya perusahaan ini mempunyai fungsi ( Kreitner, Kinichi, 1992, hal 710 ) sebagai berikut :

1. Identitas perusahaan yang Sebagai membedakan dengan perusahaan lain.
2. Memperkuat komitmen karyawan.
3. Mempertinggi stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Budaya perusahaan juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan karena budaya perusahaan yang memberikan ciri khas kehidupan perusahaan tersebut, yang dapat membuat orang tertarik untuk mengembangkan karir di perusahaan

tersebut, dan kinerja karyawan pun akan semakin baik, untuk memberikan nilai positif bagi perusahaan.

Semua perusahaan memiliki budaya organisasi. Budaya organisasi ini dapat menghasilkan dampak yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja khususnya dalam lingkungan organisasi. Pengaruh ini bahkan bisa lebih besar dari semua faktor lain. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dibuat untuk meningkatkan kinerja.

Budaya yang kuat membantu kinerja karena memberikan kontrol tanpa harus berdasarkan pada organisasi formal yang dapat menekan timbulnya budaya organisasi yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut diperlukan budaya organisasi yang baik dan kondusif bagi karyawan.

Dari uraian di atas, terlihat faktor yang sangat terpengaruh oleh budaya organisasi adalah kinerja karyawan. Karena respon karyawan terhadap budaya yang ada, akan diimplementasikan dalam bentuk kinerja kerja karyawan yang berdampak baik. Berdasarkan hal di atas, penulis akan melakukan penelitian terhadap karyawan Wood Art Cycle yang bergerak di bidang pembuatan barang-barang seni kerajinan yang berlokasi di Yogyakarta.

Dengan latar belakang pemikiran dan keinginan untuk mengetahui lebih lanjut masalah tersebut dan kaitannya dengan Wood Art Cycle, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN “ (Studi Kasus Perusahaan Wood Art Cycle Yogyakarta).

## 1.2 Pokok Masalah

Dengan melihat apa yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian ini dapat di rumuskan menjadi suatu pokok masalah. Seperti yang tersusun sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh budaya perusahaan yang tersusun oleh ideologi perusahaan, adat dan kebiasaan, praktek kerja dalam perusahaan dan hal-hal yang tampak pada perusahaan terhadap kinerja kerja karyawan Perusahaan Wood Art Cycle.
2. Variabel budaya organisasi mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle.

## 1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, objek penelitian dibatasi oleh batasan masalah yang bertujuan agar tidak terjadi permasalahan yang mencangkup lingkup yang terlalu luas. Adapun yang menjadi batasan masalah adalah :

1. Budaya Organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi yang ditemukan dan dikembangkan oleh individu yang ada dalam organisasi. Unsur-unsur penopang budaya organisasi, seperti yang dituliskan oleh Denilson dan Daniel R, meliputi: ideologi perusahaan, adat istiadat, praktek kerja dalam perusahaan dan hal-hal yang tampak dalam perusahaan.

2. Kinerja Kerja

Kinerja Kerja adalah suatu tindakan, sikap yang dilakukan anggota organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Hal-hal yang erat kaitannya dengan kinerja kerja seperti : kualitas kerja, kuantitas kerja dan kerjasama.

### 3. Tenaga kerja aktif Perusahaan Wood Art

Tenaga kerja aktif adalah tenaga kerja yang terlibat langsung dalam proses dan kegiatan perusahaan sehari-hari.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Seberapa besar pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja kerja karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle.
2. Unsur-unsur budaya perusahaan mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Wood Art Cycle.

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang didapatkan di bangku kuliah terhadap masalah-masalah yang dihadapi perusahaan terutama di bidang personalia.

2. Bagi Perusahaan.

Sebagai masukan bagi perusahaan dalam mengatur manajemen khususnya di bidang kepegawaian.

3. Bagi kalangan akademis dan mahasiswa

Penelitian ini berguna sebagai tambahan pustaka bagi mereka yang ingin mempelajari lebih mendalam lagi tentang masalah ini.

