

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi didirikan berdasarkan tujuan dan target tertentu. Begitu pula dengan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan masing-masing. Tujuan itu pun tidak akan terwujud tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang memadai. Karena sumberdaya manusia sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan atau tidaknya sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan. Terlebih terkait kinerja dari pegawai dari perusahaan itu sendiri.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Menurut Trisnantoro dan Agastya (1996), kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan. Anwar Prabu (2004:67) menjelaskan, pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Bernard, John dan Russel (1993:379), mendefinisikan kinerja sebagai suatu catatan prestasi yang dihasilkan selama periode tertentu. Sedangkan Byars dan Rue (1995:499) mengartikan kinerja adalah seperangkat hasil usaha seseorang yang dimodifikasikan dengan kemampuan, sifat atau karakteristik individu dan persepsinya terhadap peran yang harus dilakukannya. Usaha dalam hal ini adalah sejumlah energi yang dikerahkan individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya baik energi fisik maupun mental. Kemampuan dan sifat merupakan karakteristik individu yang tercakup dalam kinerjanya.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang dapat diukur berdasarkan dekat hasil yang diperoleh dari beberapa proses tersebut terhadap target / tujuan yang diharapkan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya adalah karakteristik / budaya organisasi dimana karyawan itu bekerja. Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan

dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota – anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam lingkungan organisasi tersebut.

Keadaan lingkungan suatu organisasi akan berdampak secara sistemik terhadap kinerja seorang karyawan. Pasalnya, ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka ia pun akan lebih rileks dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan observasi sementara yang saya lakukan pada bulan juli 2013 di PT. Jamsostek Pasuruan menunjukkan bahwa keadaan lingkungan pada instansi tersebut tergolong cukup baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan kedekatan emosional yang erat baik secara horizontal maupun vertikal. Akan tetapi, dengan keadaan lingkungan yang seperti diatas justru memberikan dampak negatif. Misalnya beberapa hal yang tampak antara lain: *Pertama*, bagian *Customer Servis* tampak lebih sering bersenda gurau dengan sesama *customer servis*-nya bahkan saat sedang melayani pelanggan. Padahal secara etika, hal tersebut bisa saja menimbulkan kesan tidak dianggap pada hati pelanggan.

Kedua, bagian pengecekan dan perbaikan perlengkapan kantor yang secara status berada dibawah garis instruktif HRD (*human resource development*) terkesan lebih menggurui dan mengatur pihak HRD.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis berinisiatif mengambil judul penelitian **“Aplikasi Budaya Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan”** studi kasus **PT. Jamsostek Pasuruan**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT. Jamsostek Pasuruan?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Jamsostek Pasuruan?
3. Bagaimana aplikasi budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Jamsostek Pasuruan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada PT. Jamsostek Pasuruan
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Jamsostek Pasuruan
3. Untuk mengetahui pengembangan budaya organisasi PT Jamsostek Pasuruan pada kinerja karyawannya.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui pengembangan budaya organisasi pada kinerja pegawai PT. Jamsostek Pasuruan.

2. Bagi Universitas

Sebagai bahan referensi tambahan yang nantinya dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk manajer sumber daya manusia dalam mengontrol kebijakan yang berhubungan dengan hasil penelitian ini.

