

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SAFARI JUNI TEXTINDO
INDUSTRI BOYOLALI**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

ARIAWAN AGUS M

B 100 030 147

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2008**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja/karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kinerja suatu organisasi.

Seiring dengan bergulirnya waktu yang menuntut banyak perubahan, banyak organisasi saat ini merasa perlu untuk mengubah budaya perusahaan guna menjamin kelangsungan hidupnya atau untuk memperoleh keuntungan yang lebih kompetitif. Hal ini sering didorong oleh kenyataan bahwa budaya yang telah ada kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan masa datang seperti yang dibutuhkan organisasi. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan industri menuntut perubahan budaya organisasi untuk msesantiasa mampu merespon keinginan

konsumen dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal. Sebagai contoh jika manajer senior (eksekutif) menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi.

Suatu saat ditetapkan bahwa ada kebutuhan akan perubahan, maka langkah pertamanya adalah menganalisis budaya yang hidup di dalam organisasi. Selanjutnya perlu untuk memikirkan keadaan akhir yang diinginkan sejauh mana budaya tersebut dilibatkan. Dalam hal ini diperlukan adanya kepemimpinan yang kuat untuk menembus organisasi secara total, dimana semua pihak akan mengakui perlunya perubahan serta menempatkan agen perubahan dan membuat simbol perubahan untuk menciptakan momentum yang diperlukan (Deal dan Kennedy, 1988, dalam Rahmani, 2003: 128). Tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap, dan perilaku karyawan secara keseluruhan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana di dalamnya terdapat aktifitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya

organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. 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 karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Menurut Miner (dalam As'ad, 2004: 48) mengartikan kinerja sebagai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Ada beberapa variabel yang digunakan untuk menilai perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan skor total, yaitu: a) kualitas pekerjaan, b) kuantitas pekerjaan, c) ketepatan waktu kerja, d) kerjasama dengan rekan sekerja. Sedangkan kinerja menurut Gibson (2005: 63), adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan kinerja juga merupakan

hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika. Demikian juga terbentuknya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

Permasalahan yang ada di PT. Safari Juni Textindo Industri Boyolali adalah rendahnya budaya organisasi, yaitu ditunjukkan oleh adanya karyawan yang tidak mengetahui misi yang diemban organisasi, sehingga kurang komunikatif terhadap sesama karyawan, atasan dan terhadap masyarakat dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya maupun adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaannya tanpa mempunyai tujuan yang jelas, sering terlambat datang, dan pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan. Melihat beberapa permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya efektivitas kerja dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi berkaitan dengan permasalahan-permasalahan yang dihadapi di perusahaan dimana tenaga kerja bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dapat ditentukan judul: “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAFARI JUNI TEXTINDO INDUSTRI BOYOLALI.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang ada, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari budaya kekuasaan, budaya peran dan budaya pendukung secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Safari Juni Textile Industri Boyolali.
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari budaya kekuasaan, budaya peran dan budaya pendukung secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Safari Juni Textile Industri Boyolali.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari budaya kekuasaan, budaya peran dan budaya pendukung secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Safari Juni Textile Industri Boyolali.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari budaya kekuasaan, budaya peran dan budaya pendukung secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Safari Juni Textile Industri Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Untuk memahami pengaruh antara budaya organisasi yang terdiri dari budaya kekuasaan, budaya peran dan budaya pendukung terhadap kinerja

karyawan di PT. Safari Juni Textile Industri Boyolali, baik secara parsial maupun simultan, serta untuk membuktikan faktor yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Safari Juni Textile Industri Boyolali.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bagi karyawan di PT. Safari Juni Textile Industri Boyolali diharapkan dapat berguna sebagai input atau rekomendasi menyusun strategi peningkatan sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Skripsi

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang dan perumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai, manfaat dari hasil penelitian, serta sistematika penulisan skripsi yang digunakan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori yang meliputi penelitian terdahulu, pengertian manajemen personalia, budaya organisasi, kinerja dalam organisasi serta referensi yang mendukung dan berhubungan dengan permasalahan yang dikemukakan, tinjauan penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini dikemukakan tentang kerangka pemikiran, populasi, sampel dan sampling, definisi operasional variabel, sumber dan jenis data serta teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran umum obyek penelitian, sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta proses analisis data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Penulisan akan menyimpulkan permasalahan yang dibahas berdasarkan analisa yang telah dilakukan, disertai saran-saran sebagai masukan demi kelanjutan dan perkembangan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN