

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini zaman mengalami perubahan dan perkembangan yang sangat pesat. Kemajuan telah dialami oleh manusia, baik yang bersifat keilmuan maupun kebudayaan tersebut telah memberikan manfaat yang sangat besar bagi kehidupan manusia. Di tengah-tengah kemajuan tersebut, iklim kompetisi (persaingan) baik bersifat pribadi maupun dan kelompok-kelompok yang ada di masyarakat. Persaingan ditunjukkan dengan banyaknya perusahaan yang muncul, berkembang, dan aktif dalam lingkungan sehari-hari. Persaingan yang sehat merupakan hal positif bagi setiap perusahaan. Namun tidak selamanya persaingan sehat itu berjalan, sebab kadangkala muncul persaingan tidak sehat pula. Hal ini menjelaskan bahwa betapa ketatnya persaingan di dunia usaha.

Dalam persaingan yang semakin ketat tersebut membuat perusahaan menyadari pentingnya memiliki kondisi perusahaan yang kondusif, dapat memberikan dorongan pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di dalam perusahaan untuk berupaya sekuat tenaga mencapai misi dan tujuan perusahaan. Kondisi perusahaan yang kondusif tersebut tercipta dan budaya perusahaan yang dibangun dan diterapkan pada organisasi perusahaan.

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan

rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Perusahaan sebagai sebuah organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya.

Organisasi mempunyai kepribadian, seperti halnya individu. Kita menyebut kepribadian tersebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah system pengertian yang diterima secara bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif individual, toleransi terhadap risiko, arah (direction), integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi. Luthans (2006) mendefinisikan budaya sebagai ilmu pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Sedangkan menurut Robbin (2006) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Perusahaan mempunyai budaya yang dominan dan dianut seluruh anggota perusahaan. Budaya yang kuat adalah budaya dimana nilai-nilai dianut dengan kuat, ditata dengan jelas, dan dirasakan bersama secara luas. Budaya yang kuat meningkatkan konsistensi perilaku. Budaya-budaya yang kuat menekankan para pekerja agar dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang terkandung di dalam budaya-budaya tersebut, budaya-budaya dengan nilai yang kuat tersebut membatasi ukuran-ukuran nilai dan gaya yang dapat diterapkan. Suatu organisasi memperkerjakan individu-individu yang beragam karena ingin memiliki kelebihan-kelebihan alternative yang mereka bawa ke dalam lingkungan kerja, akan tetapi kelebihan-kelebihan yang beragam ini terserap ke dalam budaya yang lebih kuat karena para pekerja berupaya untuk menyesuaikan diri dengan budaya yang lebih kuat (Wulantika, 2007)

Hal-hal yang dilihat, didengar, dirasakan ketika berada di dalam perusahaan, nilai-nilai yang mendukung dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, serta keyakinan yang diyakini di dalam perusahaan memberi dampak pada pola kerja yang diterapkan dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana tentunya budaya yang dibangun harus sejalan dengan tindakan yang akan diambil oleh perusahaan seperti merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan.

Konsep budaya perusahaan sendiri dalam beberapa dekade ini diyakini sebagai salah satu alat untuk mencapai efektifitas organisasi, karena budaya perusahaan mempengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan manusia yang terlibat dalam perusahaan. Davis (2004) menyatakan bahwa budaya perusahaan/organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh perusahaan sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam perusahaan.

PT. Merak Mekar Abadi perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan galon tentu menyadari bahwa dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan nilai-nilai dan keyakinan yang membantu karyawan dalam bertindak, berpikir, dan menyelesaikan masalah. Sistem nilai yang sudah menjadi budaya perusahaan yang kuat dan dijalankan dapat menumbuhkan rasa kepemilikan, membangkitkan semangat kerja, dan dapat mendapatkan sukses bagi perusahaan. Budaya yang dijalankan oleh semua anggota perusahaan secara konsisten dapat menciptakan hidup berorganisasi yang terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran, perasaan dan berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Suasana yang demikian tentu akan membuat karyawan berkerja lebih baik lagi, yang tentunya akan membantu perusahaan lebih efektif dalam upaya pencapaian tujuannya. Chairumam (2002) mendefinisikan efektivitas organisasi sebagai suatu tingkat untuk dapat merealisasikan tujuannya, yaitu kemampuan untuk memilih tujuan atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Dalam membangun budaya perusahaan tidak mudah, keragaman latar belakang budaya yang dibawa oleh karyawan menjadi halangan bagi perusahaan dalam menerapkan budaya perusahaan. Ketidakselarasan antara karyawan dan perusahaan dalam menerapkan budaya perusahaan akan dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Ditambah seringnya terjadi perubahan dalam tubuh organisasi perusahaan.

Budaya yang dijalankan dalam perusahaan memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya perusahaan dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya. Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka karyawan seharusnya adaptif terhadap perubahan-perubahan nilai budaya organisasi. Sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Apabila karyawan memiliki nilai individual yang bertentangan dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat afeksi yang rendah. Demikian pula sebaliknya apabila karyawan memiliki nilai individual yang identik dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat afeksi yang rendah. Artinya sangat penting untuk melakukan perubahan budaya organisasi yang ditujukan untuk kemudahan beradaptasi dengan perubahan lingkungan perusahaan dan peningkatan keefektifan organisasi serta kinerjanya.

Peran yang dimainkan oleh setiap individu yang berinteraksi dengan individu lainnya dalam organisasi yang dapat mengubah perilaku individu. Terjadinya penghayatan yang mendalam bagi individu terhadap nilai-nilai perusahaan berarti telah terjadi perubahan bersikap, berpikir dan bertindak. Tentunya perubahan sikap, perubahan cara berpikir dan bertindak akan mempengaruhi perubahan perilaku. Sedangkan perubahan perilaku akan mempengaruhi peningkatan keefektifan organisasi dan kinerjanya. Artinya jika terjadi proses pembiasaan bagi para anggota organisasi atas perubahan tersebut, itu berarti membentuk suatu kebiasaan yang diyakini secara luas oleh para anggota organisasi. Kebiasaan yang diyakini secara luas dan merasa terikat kepadanya, sebagai sumber kekuatan penting dan berharga, mengakibatkan terjadinya perubahan dan pembentukan budaya. Dengan demikian terjadinya perubahan budaya berarti mempengaruhi keefektifan organisasi dan kinerjanya untuk tumbuh dan berkembang.

Berdasarkan fenomena di atas, serta mengingat pentingnya membangun budaya perusahaan yang merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian efektifitas organisasi perusahaan. maka di perlukan penelitian lebih jauh mengenai: **“Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Efektivitas Organisasi pada PT. Mekar Merak Abadi Boyolali”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas pada dua hal pokok yaitu budaya organisasi

dan efektifitas organisasi. Dan kedua hal pokok tersebut dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap efektifitas organisasi di PT. Mekar Merak Abadi?
2. Apakah budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap efektifitas organisasi di PT. Mekar Merak Abadi?
3. Apakah budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap efektifitas organisasi di PT. Mekar Merak Abadi?
4. Di antara variabel-variabel aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap efektifitas organisasi di PT. Mekar Merak Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas organisasi di PT. Mekar Merak Abadi
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan

iklim organisasi secara parsial terhadap efektifitas organisasi di PT. Mekar Merak Abadi

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi secara simultan terhadap efektifitas organisasi di PT. Mekar Merak Abadi
4. Untuk mengetahui di antara variabel-variabel aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan, dan iklim organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap efektifitas organisasi di PT. Mekar Merak Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat bagi perusahaan

- 1) Sebagai salah satu bahan evaluasi mengenai sejauh mana efektifitas penerapan Budaya perusahaan yang telah di terapkan (dilakukan) oleh perusahaan selama ini.
- 2) Dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan mengenai faktor-faktor yang turut mempengaruhi pencapaian efektifitas organisasi yang dimiliki perusahaan.

1.4.2 Manfaat bagi peneliti

- 1) Menambah pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori yang di dapat dibangku kuliah tentang pengaruh Budaya perusahaan terhadap efektifitas organisasi

- 2) Memberi Kontribusi akademis bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep dan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya tentang pengaruh budaya perusahaan terhadap efektifitas organisasi

1.4.3 Bagi Kampus

Bermanfaat sebagai bahan referensi untuk penelitian lanjutan mengenai pentingnya memelihara budaya perusahaan dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi.