

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penerapan Budaya Organisasi di perusahaan jasa yang satu dengan yang lain tidaklah sama. Menyadari akan hal penting tersebut, perlu kita ketahui bahwasanya dalam budaya organisasi memiliki nilai-nilai atau norma-norma yang menjadi pedoman dan acuan terhadap karyawan. Nilai-nilai yang dianut bersama menjadi sebuah tolak ukur pada karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja, karyawan yang memiliki komitmen serta kesetiaan yang mendorong dan membuat karyawan berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerja serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Disisi lain hubungan karyawan yang satu dengan yang lain cenderung di batasi oleh perbedaan persepsi. Artinya bahwa perbedaan persepsi cenderung memberikan ruang kesenjangan antar karyawan dalam organisasi. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi dan pola perilaku yang ditaati (Darsono, 2010:262)

Sesuai dengan gagasan yang diuraikan diatas bahwa secara otomatis budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai-nilai yang menjadi pedoman dan menjadi sebuah keharusan karyawan untuk diterapkan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini di pertegas oleh

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Kotter dan Heskett dalam Pratiwi (2012:36) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor- faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain –lain. Lebih lanjut menurut Wibowo dalam Pambudi (2017:781) Budaya organisasi akan tumbuh dan berkembang jika dilakukan dengan menanamkan kepada pelaku organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Artinya, pelaku organisasi yang dimaksud adalah sumberdaya manusia atau karyawan yang berada dalam organisasi itu sendiri.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Kinerja karyawan sangat membantu pihak organisasi dalam meraih tujuannya, serta mewujudkan tujuan jangka panjang dan tujuan jangka pendek. Kinerja karyawan yang baik merupakan harapan sebuah organisasi yang mempekerjakan karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan baik maka kinerja sebuah organisasi akan baik pula. Selain itu, baik dan buruknya kinerja seseorang sangat bergantung pada factor internal organisasi diantaranya adalah budaya organisasi. Kinerja karyawan dapat meningkat jika tata nilai yang dipedomani dalam sebuah organisasi teraktualisasikan dengan baik. hal ini cenderung membentuk pola dan hubungan antar sesama karyawan.

Melihat fenomena diatas, kinerja karyawan menjadi sebuah prioritas dan faktor utama dalam sebuah organisasi. Pada dasarnya kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola

sumberdaya yang dimiliki, terutama terhadap pengelolaan sumberdaya manusia. Dengan tingkat keahlian sesuai dengan bidang yang di butuhkan, seseorang akan mampu menjalankan operasional organisasi secara baik dan sesuai dengan rencana.

Hotel Grand Palace saat ini terus berbenah melengkapi diri dengan berbagai fasilitas yang mampu mempercepat aktifitas bisnisnya, baik itu pembangunan fisik maupun non fisik. Selain fasilitas, kualitas dan kuantitas dari sumberdaya manusia merupakan tolak ukur untuk mewujudkan visi dan misi. Kondisi sumberdaya manusia dalam hal ini lebih menitik beratkan pada kinerja karyawan, bahwa kualitas dan kuantitas merupakan bagian yang menjadi prioritas.

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan di Hotel Grand Palace Malang dengan kuantitas karyawan yang cukup banyak. Kondisi ini secara tidak langsung memberikan representasi terhadap peneliti untuk menginvestigasi tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Palace Malang”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana signifikansi pengaruh indikator Budaya organisasi yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan Resiko (X1), Orientasi Hasil (X2), Orientasi Manusia (X3), Orientasi Tim (X4) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Palace Malang?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh indikator Budaya organisasi yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan Resiko (X1), Orientasi Hasil

(X2), Orientasi Manusia (X3), Orientasi Tim (X4) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Palace Malang?

3. Indikator Budaya organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Palace Malang ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh indikator Budaya organisasi yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan Resiko (X1), Orientasi Hasil (X2), Orientasi Manusia (X3), Orientasi Tim (X4) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Palace Malang.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh indikator Budaya Organisasi yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan Resiko (X1), Orientasi Hasil (X2), Orientasi Manusia (X3), Orientasi Tim (X4) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Palace Malang.
- c. Untuk mengetahui indikator budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Palace Malang.

2. Manfaat Penelitian.

- a. Bagi karyawan dan Organisasi

Dari segi praktis, menjadi sebuah alat untuk mempertimbangkan segenap sumberdaya manusia di Hotel Grand Palace Malang

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

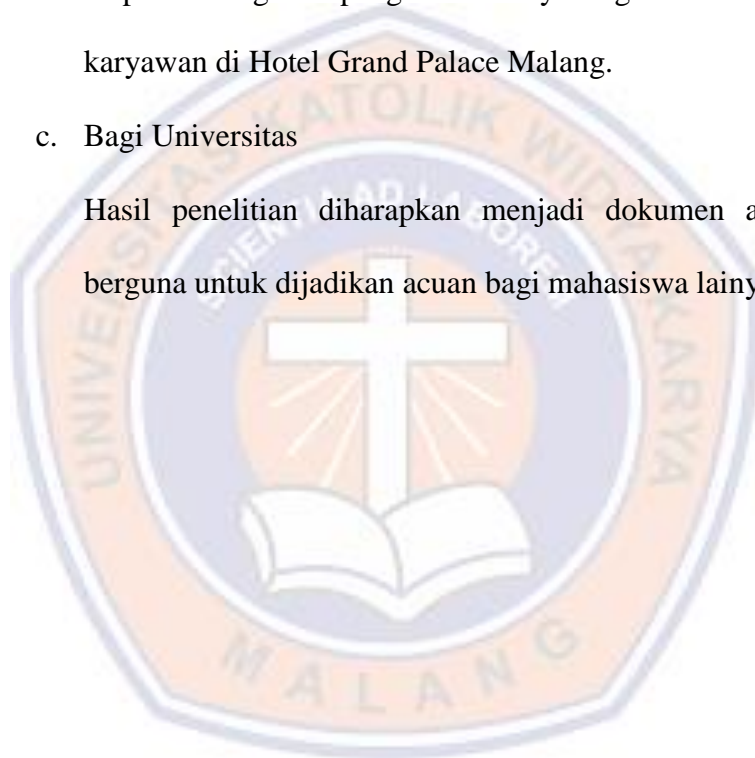
mengenai pentingnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sebuah alat dan literatur baru terhadap peneliti dalam melakukan penelitian. hasil dari penelitian ini dapat membantu peneliti untuk mengkaji secara empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Palace Malang.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi mahasiswa lainnya.



PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

