

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini banyak perubahan yang begitu cepat dan sangat sulit diprediksi sehingga berdampak besar bagi masa depan organisasi. Strategi untuk mengantisipasi perubahan suatu organisasi perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini. Budaya organisasi menjadi *trending topic* di kalangan para pakar dan para praktisi bisnis dikarenakan banyak keberhasilan yang membuat suatu organisasi menjadi lebih efektif, lebih stabil, lebih maju dan lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

Budaya Organisasi (*organizational culture*) adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam (Kreitner dan Kinicki, 2014:62). Budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, dimana budaya organisasi mempengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya atau disebut dengan kinerja karyawan (*job performance*). Syaifuddin (2018:63) menjelaskan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting bagi perusahaan, karena memiliki ide, bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *personal factors*, *leadership factors*, *team factors*, *system factors*, *contextual or situasional factors* (Wibowo, 2012:100). Hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) atau gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar bagi pimpinan dan staff/anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam menyusun visi-misi untuk mencapai tujuan organisasi (Torang, 2014:106).

PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya sebagai perusahaan jasa pertambangan, kontraktor sipil, dan rental alat berat. PT. Wira Bhumi Sejati berdiri sejak tahun 1983 yang berkantor pusat di Jalan Gayungsari Barat No.9 Kota Surabaya. Hambatan yang dimiliki PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya adalah masalah komunikasi, mengingat adanya gap generasi di level karyawan. PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya sudah berumur 37 tahun dan masuk dalam kategori perusahaan yang sudah *mature*, sehingga wajar jika saat ini perusahaan sedang melakukan estafet kepemimpinan dan transformasi dari generasi senior (generasi *baby boomer* dan generasi X) kepada generasi

berikutnya, yaitu generasi Y dan Z. Dalam hal target kinerja HRD selama periode tahun 2020 tercapai dengan banyak catatan mengingat kondisi bisnis global yang dipengerahui oleh pandemic Covid-19, namun setidaknya perusahaan masih dapat terus beroperasi di tengah lesunya permintaan pasar atas material sirtu dan jasa kontraktor urugan. Target produksi di tahun 2020 tidak tercapai mengingat kondisi-kondisi yang telah disebutkan diatas. Kemajuan dan keberhasilan organisasi di PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya diukur dari hasil kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dalam bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur, dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi suatu organisasi.

Kaitannya antara perbedaan lama bekerja dan pendidikan dengan budaya organisasi adalah menunjukkan bahwa perbedaan lama bekerja dan pendidikan terhadap budaya organisasi adalah dapat menimbulkan penurunan semangat kerja yang semuanya dapat menyebabkan penurunan mutu hubungan antar karyawan, karena rendahnya kualitas tim *engagement*, dan berujung pada penurunan kinerja perusahaan (Kopertyńska dan Kmiolek, 2015:185). Masalah kesenjangan antara lama bekerja karyawan satu dan pendidikan mungkin akan timbul, namun jika di *manage* dengan baik, tidak akan mempengaruhi budaya organisasi, kinerja, dan *turn over* karyawan. Berdasarkan dari uraian latar belakang, maka penelitian ini akan dilakukan dengan mengambil judul : "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya".

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana signifikansi pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil resiko ( $X_1$ ), orientasi hasil ( $X_2$ ), orientasi manusia ( $X_3$ ), orientasi tim ( $X_4$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya ?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil resiko ( $X_1$ ), orientasi hasil ( $X_2$ ), orientasi manusia ( $X_3$ ), orientasi tim ( $X_4$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya ?
3. Variabel budaya organisasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya ?

**C. Tujuan dan Manfaat penelitian**

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil resiko ( $X_1$ ), orientasi hasil ( $X_2$ ), orientasi manusia ( $X_3$ ), orientasi tim ( $X_4$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya.
- b. Mengetahui signifikansi pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil resiko ( $X_1$ ), orientasi hasil ( $X_2$ ), orientasi manusia ( $X_3$ ), orientasi tim ( $X_4$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya.

- c. Mengetahui variabel budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dijadikan referensi, mengevaluasi, dan bahan bagi PT. Wira Bhumi Sejati Surabaya dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

### c. Bagi Universitas

Sebagai referensi dan dokumen akademik bagi mahasiswa yang akan mengambil judul skripsi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.