

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan yang meninjau dari berbagai aspek. Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah budaya organisasi perusahaan yang melingkupinya. Untuk mengontrol kinerja karyawan memerlukan perlakuan khusus karena karyawan adalah manusia dan manusia ialah makhluk sosial yang mempunyai sifat dasar sulit diatur. Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas yang ditentukan oleh norma, nilai, dan kepercayaannya.

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dipercaya akan membantu perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk tumbuh dan berkembang bersama dengan perusahaan.

Objek studi penelitian ini adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) terbaik di Indonesia, yaitu PT. ANTAM (Persero) Tbk, yang selanjutnya disebut ANTAM. ANTAM merupakan kegiatan usaha perseroan yang berdiri sejak tahun 1968 sebagai BUMN melalui merger dari beberapa perusahaan tambang dan proyek tambang milik pemerintah, antara lain: Badan Pimpinan Umum Perusahaan-

perusahaan Tambang Umum Negara, Perusahaan Negara Tambang Bauksit Indonesia, Perusahaan Negara Tambang Emas Tjikotok, Perusahaan Negara Logam Mulia, PT. Nickel Indonesia, Proyek Intan dan Proyek-proyek Bapetamb. Pada awal berdirinya, ANTAM didirikan dengan nama "Perusahaan Negara (PN) Aneka Tambang", tepatnya pada tanggal 5 Juli 1968 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 1968. Pendirian tersebut diumumkan dalam Tambahan No. 36, BNRI No. 56, tanggal 5 Juli 1968. Pada tanggal 14 September 1974, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 1974, status Perusahaan diubah dari Perusahaan Negara menjadi Perusahaan Negara Perseroan Terbatas (Perusahaan Perseroan) dan sejak itu dikenal sebagai "Perusahaan Perseroan (Persero) Aneka Tambang" (Sumber: <http://www.antam.com>).

Melalui wawancara awal dengan Bapak Galih Tresnadi, selaku bagian *Organization Effectiveness and Development* ANTAM, diketahui bahwa ANTAM menetapkan nilai-nilai korporasi yang dikenal dengan istilah PIONEER (*Professionalism, Integrity, Global Mentality, Harmony, Excellence dan Reputation*). Aktualisasi PIONER dimulai dari pimpinan yang bercirikan SENSE (*Speed, Energize, Respect, and Courage*) yang diharapkan dapat membawa insan ANTAM ke level *Human Capital Excellence*, yaitu insan-insan ANTAM yang memenuhi kriteria BEST (*Beyond Expectation, Environment Awareness dan Synergized Partnership*). Setiap Anggota Organisasi diharapkan memiliki nilai-nilai tersebut mulai dari *top management* sampai pada tingkat *employee*.

Melalui data awal yang diberikan Bapak Galih Tresnadi, yaitu Hasil Survey Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement survey 2014*), Hasil Survey Budaya ANTAM (*Corporate Culture Survey 2014*), dan *Employee Productivity*

2014 (per komoditas), terlihat bagaimana keterikatan pegawai dalam beberapa *district* justru mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2013. *Pertama*, Unit Geomin mengalami penurunan keterikatan pegawai sebanyak 0.03 %, *kedua*, Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian (UBPP) Logam Mulia mengalami penurunan sebanyak 0.04 %, dan terakhir, Kantor Pusat ANTAM yang juga mengalami penurunan sebanyak 0.03 % dibandingkan tahun 2013.

Melalui Hasil Survey Budaya ANTAM tersebut juga diketahui bahwa terdapat beberapa penurunan, diantaranya Unit Geomin yang mengalami penurunan sebanyak 0.02 %, diikuti UBPP Logam Mulia yang mengalami penurunan sebanyak 0.05 %, dan terakhir Unit Bisnis Pertambangan Nikel (UBPN) Malut yang mengalami penurunan sebanyak 0.02 % dibandingkan tahun 2013. Sementara itu, pada sektor produktivitas ANTAM tidak mengalami permasalahan yang berarti karena target dapat terealisasi dengan baik.

Berdasarkan alasan-alasan di atas, penulis ingin mengkaji dan menelaah mengenai keterkaitan hubungan kompensasi dengan motivasi kerja melalui penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. ANTAM (Persero) Tbk**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT ANTAM (Persero) Tbk?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT ANTAM (Persero) Tbk?

3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT ANTAM (Persero) Tbk?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai maksud untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. menganalisis budaya organisasi PT ANTAM (Persero) Tbk.
2. menganalisis kinerja karyawan PT ANTAM (Persero) Tbk.
3. menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT ANTAM (Persero) Tbk.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kontribusi, antara lain sebagai:

1. Bahan masukan bagi perusahaan untuk dijadikan pertimbangan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan; dan
2. Sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia (SDM) pada umumnya dan divisi sumber daya manusia perusahaan pada khususnya.