

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Saat ini, perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia semakin cepat dan pesat berdampak pada perubahan budaya. Sehingga organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Tanpa adanya budaya organisasi, karyawan akan mengalami kesulitan dalam memahami tujuan dari perusahaan sendiri, sehingga akan menimbulkan kebingungan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2003) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi. Gibson (1996, dalam Rastodio, 2009) menyatakan bahwa kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2003, dalam Rastodio, 2009) memberi batasan budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi yang berfungsi sebagai pemberi rasa identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengendalikan perilaku para anggota. Menurut Noe dan Mondy (1993, dalam Rastodio, 2009), budaya organisasi adalah sistem dari *shared values*, keyakinan dan

kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk mendapatkan norma-norma perilaku. Percepatan perubahan lingkungan berakibat pada perubahan budaya perusahaan, kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya didukung oleh budaya organisasi saja tetapi juga bagaimana organisasi tersebut menumbuhkan komitmen organisasi yang dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi (Muchlas, 2008). Sedangkan Prawironegoro (2009) mengatakan bahwa budaya organisasi atau perusahaan adalah pola pikir dan perilaku efektif dan efisien yang diulang terus menerus untuk mencari laba melalui kerja buruh. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh setiap karyawan dari waktu ke waktu didalam suatu perusahaan untuk mendapat kinerja karyawan yang baik.

Pengertian komitmen itu sendiri menurut Robbins (2001) yaitu tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan Steers (dalam Yulianto, 2001) menyatakan bahwa komitmen merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai, dan sasaran majikannya. Dikemukakan oleh Kritner & Kinicki (dalam Koesmono, 2007) menyebutkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Robbins dan Judge (2003) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu: komponen afektif, normatif dan *continuance*. Pendapat lainnya menurut Mottaz (dalam Jaelani, 2007) memandang komitmen organisasi sebagai keikutsertaan karyawan dalam bagian organisasi atau pemberdayaan diri dalam organisasi tersebut. Sedangkan Steers (dalam Jaelani, 2007) mendefinisikan

komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seseorang pegawai terhadap organisasinya. Artinya bahwa komitmen itu sebagai adanya integritas yang meliputi kejujuran, loyalitas dan disiplin.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam perusahaan harus dapat dikelola dengan baik dan benar sehingga dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan memengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Menurut Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja karyawan sendiri adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1997). Suatu organisasi akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Suntoro yang dikutip oleh Tika (2006) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan pencapain suatu perusahaan

dalam mencapai tujuan dari organisasi dilihat dari kinerja yang dilakukan oleh karyawannya.

Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa budaya organisasi sangat penting dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dan keberhasilan tersebut dapat dilihat dari komitmen organisasi yang dimiliki dan kinerja para karyawannya. Penelitian-penelitian tentang budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang pernah dilakukan sejumlah peneliti terdahulu dirangkum dalam tabel 1.1.

Tabel 1.1
Beberapa Penelitian Yang Pernah Dilakukan Oleh Peneliti-Peneliti Sebelumnya Berkaitan dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

No.	Peneliti dan Tahun	Hubungan Antar Variable	Hasil	Sampel	Keterangan
1	Ojo (2009)	BO berpengaruh terhadap KK	BO berpengaruh terhadap KK	<i>Nigerian banking industry</i> 100 responden	BO=budaya organisasi KK=kinerja karyawan
2	Ariawan (2008)	BO berpengaruh terhadap KK	BO berpengaruh terhadap KK	PT. Safari Juni Textindo Industri 90 responden	BO=budaya organisasi KK=kinerja karyawan
3	Wardhani (2009)	• BO berpengaruh terhadap KO • BO berpengaruh terhadap KK	• BO berpengaruh terhadap KO • BO berpengaruh terhadap KK	Pabrik Gula Djombang Baru 75 responden	BO=budaya organisasi KK=kinerja karyawan KO=komitmen organisasi
4	Zain, Ishak, Ghani. (2009)	• BO berpengaruh terhadap KO	BO berpengaruh terhadap KO	<i>Malaysian Airports Holding Berhad (MAHB).</i> 190 responden	BO=budaya organisasi KO=komitmen organisasi

Sumber: Ojo (2009); Ariawan (2008); Wardhani (2009); Zain dkk. (2009)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ojo (2009) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariawan (2008) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zain dkk (2009) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Meskipun ketiga penelitian tersebut tidak membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, namun Wardhani (2009) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka akan mempermudah munculnya komitmen terhadap organisasi dan membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah para karyawan bagian program dan *mobile* unit dalam *Ardan Group Management* yang meliputi Ardan Radio 105.9 FM dan Radio B 95.6 FM di Kota Bandung dengan minimal masa kerja 3 bulan. Adapun alasan peneliti mengambil sampel karyawan bagian program dan *mobile* unit karena berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan lama *Ardan Group Management* yang menyatakan bahwa di perusahaannya banyak merekrut karyawan baru, sehingga fenomena ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan sangatlah rendah (Wawancara, 2011). Dari fenomena tersebut maka dapat dipertanyakan apakah budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi atau apakah kinerja karyawan yang menurun akan mempengaruhi perusahaan sehingga memutuskan untuk merekrut karyawan baru.

Dengan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Bagian Program dan *Mobile Unit* dalam *Ardan Group Management* (Ardan Radio105.9 FM dan Radio B 95.6 FM) di Kota Bandung”.

1.2. Rumusan Masalah

Peneliti mengidentifikasi dalam penelitian ini adalah menguji bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Pengaruh yang dimaksud dalam rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi; pada para karyawan bagian program dan *mobile unit* dalam *Ardan Group Management* yang meliputi 105.9 Ardan FM dan Radio B 95.6 FM di Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; pada para karyawan bagian program dan *mobile unit* dalam *Ardan Group Management* yang meliputi Ardan Radio 105.9 FM dan Radio B 95.6 FM di Kota Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah:

1. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi; pada para karyawan bagian program dan *mobile unit* dalam *Ardan Group Management* yang meliputi Ardan Radio 105.9 FM dan Radio B 95.6 FM di Kota Bandung.

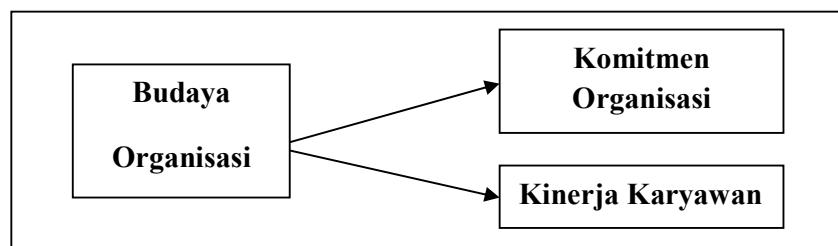
2. Memberikan bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan; pada para karyawan bagian program dan *mobile* unit dalam *Ardan Group Management* yang meliputi Ardan Radio 105.9 FM dan Radio B 95.6 FM di Kota Bandung.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan masukan bagi perusahaan *Ardan Group Management* tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan Budaya Organisasi yang dimiliki oleh para karyawannya dalam hal ini para karyawan sebagai sampel dalam penelitian ini.

1.5. Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1
Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

1.6. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada pertengahan bulan Maret 2012 sampai awal bulan April 2012 dan menggunakan sampel para karyawan bagian program dan *mobile* unit dalam *Ardan Group Management* (105.9 Ardan FM dan Radio B 95.6 FM).

1.7. Sistematika Penulisan

Berikut merupakan penyajian laporan penelitian yang akan dilakukan:

Bab 1 Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, waktu dan tempat penelitian serta sistematika penulisan laporan penelitian.

Bab 2 Landasan teori dan hipotesis yang terdiri atas konstruk-konstruk penelitian dan sifat hubungan antar-konstruk, serta hipotesis yang diajukan berdasarkan literature atau penelitian sebelumnya.

Bab 3 Metoda penelitian yang terdiri atas sampel dan prosedur penelitian, metoda pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data.

Bab 4 Hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari hasil pengumpulan data, profil responden, hasil pengujian *outliers*, validitas, reliabilitas, hipotesis serta berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

Bab 5 Penutup yang terdiri atas simpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian mendatang.