

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pernikahan merupakan momen yang sangat ditunggu-tunggu dalam kehidupan banyak orang (liputan6.com, 2021). Karena Pernikahan merupakan salah satu momen terpenting, maka pernikahan juga menjadi salah satu hal yang banyak dipersiapkan oleh banyak orang, karena akan membutuhkan banyak sumber daya dari segi uang, tenaga, dan aktivitas yang harus dilakukan.

Jika pada zaman dahulu, momen pernikahan merupakan momen yang disiapkan oleh keluarga, pada saat ini, momen pernikahan bergeser menjadi momen yang harus melibatkan banyak orang. hal ini terjadi karena semakin banyak dan rumitnya acara, perlengkapan, dan aktivitas yang dilakukan dalam pernikahan modern. Hal ini memacu terjadinya semakin banyak kebutuhan masyarakat terhadap jasa *Wedding organizer* (Hadiani, 2019), yang akan membantu pasangan dan keluarga untuk dapat memastikan acara pernikahan dapat berjalan dengan baik dan lancar. Dengan menggunakan *Wedding organizer*, berbagai segi pernikahan, seperti gedung catering, video dan fotografi, dan kegiatan yang dilakukan juga dapat diatur dengan baik, sehingga pasangan yang menjalani hari bahagia dan keluarganya hanya perlu mengikuti urutan acara, dan menyambut tamu-tamu yang datang dalam acara pernikahan.

Dengan begitu, diperlukan adanya berbagai aktivitas yang membutuhkan banyak orang dengan keahlian yang berbeda-beda dalam suatu kegiatan pernikahan. Adanya penyelenggara pesta pernikahan yang membantu dalam rangka mewujudkan

penyelenggaraan pesta pernikahan dengan sebaik dan seindah mungkin sesuai dengan yang diharapkan calon pengantin (Safitria, 2019). Disisi lain dari keluarga dan teman terdekat bukanlah suatu hal yang di tangani secara professional oleh ahlinya, sehingga tidak menjamin kesuksesan pada acara pernikahan. Hal- hal seperti ini yang akan membuat calon pengantin merasa stres dan tertekan. Hal ini menjadi salah satu ciri dari penyelenggara *Wedding organizer*.

*Wedding organizer* sebagai sebuah pelayanan tumbuh menjadi sebuah bisnis di era tahun 1920 an di Amerika serikat. Selanjutnya, jasa ini meluas ke kawasan eropa dan Negara–negara lain termasuk Indonesia. Kini, hampir semua pernikahan, baik secara tradisional maupun modern akan membutuhkan jasa *Wedding organizer* (Arief, 2018). Bisnis ini menyediakan jasa pelayanan yang membantu calon pengantin dan keluarga dalam perencanaan dan pelaksanaan serangkaian acara pernikahan sesuai dengan jadwal dan *budget* yang ditetapkan, sambil menghilangkan beban pasangan yang menikah dan anggota keluarga, sehingga kegiatan pernikahan yang dilaksanakan menjadi lebih berkesan.

Penelitian ini difokuskan pada sebuah perusahaan, yaitu Harton Putra Patria (HPP). Harton Putra Patria (HPP) *Wedding Service* hadir untuk menjadi solusi bagi para calon pengantin yang membutuhkan bantuan dan konsultasi dalam mempersiapkan pesta pernikahan yang diimpikan. HPP *Wedding service* memiliki *venue* utama di lingkungan Jakarta, dan menjadi salah satu solusi *all in one* dalam menyediakan jasa pelayanan pernikahan. HPP *Wedding service* memiliki lokasi di Jl. Raya Cilandak KKO No. 41. Jakarta Selatan, dan menyediakan pelayanan untuk *venue* di seluruh Jakarta.

Sebagai sebuah *wedding organizer*, aktivitas kerja utama dari karyawan dalam lingkungan perusahaan adalah mengkoordinasikan berbagai pihak-pihak yang berkaitan dengan aktivitas pernikahan, untuk memastikan seluruh bagian bekerja dengan baik. Karena itu, seluruh anggota perusahaan harus dapat mengkoordinasikan kegiatan kerjanya dengan sempurna. Hal ini terjadi karena adanya miskomunikasi, kesalahan, dan masalah lain yang terjadi dapat berakibat buruk bagi acara pernikahan tersebut. Karena itu, seluruh anggota perusahaan harus dapat bertindak dengan kompak dan searah, sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini memiliki tantangan yang semakin besar juga Ketika terjadi beberapa *venue* sekaligus dalam jangka waktu satu hari, sehingga koordinasi antar bagian dalam perusahaan harus berjalan sangat baik.

HPP *Wedding service*, memiliki tim yang cukup besar, yaitu sejumlah 30-40 orang, sesuai dengan kemampuan dan tugas masing-masing. Jika komponen pernikahan dapat ditangani secara internal, maka perusahaan akan menggunakan tenaga volunteer/honorar, tetapi jika berurusan dengan katering dan aktivitas lain, maka perusahaan harus berkoordinasi dengan *vendor* yang cukup banyak, yaitu mencapai 8-12 vendor sekaligus.

Karena itu, dibutuhkan adanya pengikat dalam organisasi yang memastikan seluruh aktivitas bekerja dengan baik, dalam bentuk Budaya Organisasi yang sehat. Robbins (2015) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (2015) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat

karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Dengan demikian, seluruh karyawan dapat merasakan adanya suatu situasi kerja yang khas dan menjadi ciri utama dari sebuah perusahaan.

Terdapat berbagai ciri dari budaya organisasi. Robbins (2015) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan; (2) Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. (3) Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. (4) Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. (5) Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama. (6) Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. dan (7) Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Dampak dari penerapan Budaya Organisasi yang baik, adalah kinerja yang baik. Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan

atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Menurut Mangkunegara (2016), Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena itu, dibutuhkan adanya kinerja yang prima dari para karyawan.

Dalam lingkungan kerja di HPP *Wedding service*, terdapat beberapa masalah yang memiliki potensi yang menggambarkan adanya masalah dalam budaya organisasi, dimana sering terjadi adanya miskomunikasi pada beberapa bagian di organisasi. Hal ini terjadi terutama terjadi ketika dilakukan beberapa kegiatan sekaligus dalam satu hari. Adanya miskomunikasi ini dapat memunculkan ketegangan dalam lingkungan perusahaan, terutama saat waktu *deadline* mulai mendekati. Hal ini terkadang dapat membuat ada beberapa karyawan yang harus bekerja atau menunggu di lingkungan *venue*, sehingga mereka berada dalam kondisi kelelahan pada saat acara dilaksanakan. Jika hal ini terjadi terus menerus, tentu dapat mengurangi kinerja karyawan.

Peneliti menemukan berbagai penelitian lain, yaitu Wardani, Mukzam, dan Mayowan (2016) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya)" menunjukkan hasil bahwa komponen budaya organisasi, yaitu Asas Keakraban dan Asas Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig.F yang diperoleh sebesar 0,000. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan Asas Keakraban berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 3,235. Hasil penelitian secara parsial diketahui bahwa Asas Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig.t sebesar 4,989. Berdasarkan hasil penelitian

menunjukkan Asas Integritas berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Sementara, penelitian berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya" yang dilakukan oleh Soedjono (2015), didapat bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap karyawan, ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan, tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja organisasi terhadap kepuasan karyawan

Berbagai hasil penelitian ini, membuat peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *Wedding Organizer* (Studi Pada Hpp *Wedding Service*)" sebagai judul dari penelitian ini.

## 1.2 Rumusan Masalah

Masalah penelitian dalam penelitian ini, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi karyawan di perusahaan Harton Putra Patria di kota Jakarta?
2. Bagaimana kinerja karyawan di perusahaan Harton Putra Patria di kota Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Harton Putra Patria di kota Jakarta?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi karyawan di perusahaan Harton Putra Patria
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan Harton Putra Patria
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan Harton Putra Patria

### 1.4. Kegunaan penelitian

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam dua bentuk, yaitu kegunaan teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis
  - Penelitian ini dapat menjadi kesempatan bagi peneliti untuk dapat melakukan penelitian sesuai dengan kaidah penelitian yang berlaku
  - Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peneliti lain yang bermaksud melakukan penelitian sejenis
  - Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi masyarakat mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Kegunaan praktis
  - Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan PT. Harton Putra Patria, untuk dapat mengembangkan Budaya Organisasi, dengan harapan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di kemudian hari

- Memberi masukan kepada pengarah PT. Harton Putra Patria di kota Jakarta untuk melakukan pengelolaan manusia yang baik.

