

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pentingnya budaya organisasi sebagai keunggulan bersaing telah dibuktikan oleh perusahaan-perusahaan terbaik di dunia (Trice dan Bayer, 1993; Bennis dan Nanus, 1985; Donahue, 2001; Denison, 1990 dalam Giberson *et.al*, 2009). Hal ini terjadi pada Google. Menurut Fortune Magazine (2012) Google berhasil menjadi salah satu perusahaan terbaik tahun 2012 karena budaya organisasi yang dijalankan (Kompas, 2013). Budaya organisasi Google yang menekankan budaya kreativitas dan inovasi telah menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan (Ibtimes, 2012). Hal ini berdampak pada daya saing Google sehingga menurut Wikipedia (2013) Google merupakan situs web yang paling banyak dikunjungi di dunia.

Penelitian terdahulu telah menjelaskan bahwa salah satu pembentuk budaya organisasi adalah pemimpin (Berson, 2008; Giberson, 2009; Scheider dan Smith, 2004). Melalui karakteristik individu pemimpin dapat mempengaruhi dan menentukan bentuk organisasi yang dipimpinnya (Hambrick dan Manson, 1984 dalam Berson dkk., 2008). Giberson (2009) juga menjelaskan bahwa nilai personal para pemimpin adalah karakteristik personal yang akan melekat pada budaya organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu nilai personal pemimpin diindikasikan sebagai hal penting yang menentukan proses dan hasil organisasi termasuk budaya organisasi (Berson dkk; 2008)

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perekat sosial yang perlu diciptakan dan dihayati serta dilaksanakannya nilai-nilai yang terkandung di dalamnya demi kehidupan bersama dalam organisasi (Marcoulides and Heck, 1993; Kritner and Kinicki, 1995 dalam Koesmono, 2005). Selain itu, budaya organisasi merupakan pola asumsi – asumsi dasar yang oleh satu kelompok tertentu telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui pelajaran untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup lama untuk dipandang sah, dan sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 1992 dalam Sobirin, 2009).

Wallach (1983) mengemukakan bahwa tidak terdapat budaya yang baik atau buruk, budaya dikatakan baik atau dapat disebut juga efektif bila dapat mencapai tujuan organisasi. Ia membagi budaya organisasi menjadi 3 dimensi. Pertama, yaitu *bureaucratic* yaitu terdapat garis yang jelas antara tanggung jawab dan otoritas, dalam organisasi yang memiliki budaya ini biasanya organisasi didasari oleh kontrol dan kekuasaan. Kedua adalah *inovative*, merupakan budaya yang dinamis dan kreatif. Organisasi ini merupakan tempat kerja yang penuh kreativitas disertai dengan tantangan dan resiko. Karyawan yang kreatif, menyukai tantangan, mengutamakan hasil dalam bekerja, dan pengambil resiko akan merasa nyaman dengan budaya ini. Ketiga adalah *supportive*, yaitu budaya organisasi dimana terdapat orang-orang yang saling membantu satu sama lain. Pada kenyataannya tidak ada organisasi yang berada pada satu dimensi saja secara ekstrem karena pilihan terhadap satu dimensi berada pada derajat tertentu.

Riset-riset terdahulu juga telah menunjukkan dampak budaya organisasi terhadap sikap-sikap karyawan dan kinerja organisasi. Sulistyaningsih,dkk. (2012) menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena budaya organisasi yang kuat merupakan hasil dari penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya (Soedjono, 2005). Lewat makna budaya organisasi yang dimengerti oleh karyawan, perusahaan dapat mengarahkan kinerja karyawan untuk semakin meningkat. Berson dkk (2009) juga menemukan budaya organisasi *bureaucratic* akan menciptakan efisiensi dalam bekerja. Budaya *bureaucratic* menekankan pada formalisasi, spesialisasi, dan rendahnya fleksibilitas. Budaya ini menekankan pada ketepatan bekerja sehingga membantu karyawan untuk mengerjakan tugas mereka dengan lebih efisien (Lawrence dan Lorsch, 1967 dalam Berson dkk., 2009).

Dampak budaya organisasi terhadap sikap-sikap dalam bekerja juga telah banyak diteliti. Brahmasari dan Suprayetno (2008) menemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama ditemukan oleh Berson dkk (2008) bahwa budaya organisasi *supportive* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Budaya *supportive* merupakan budaya organisasi yang di dalamnya terdapat rekan sekerja yang ramah serta lingkungan kerja yang dapat dipercaya. Hal ini mendukung karyawan untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Randall dkk (1999) mengaitkan budaya *supportive* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Derajat dan Rosyidah (2012) bahwa budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu

pemicu tumbuhnya komitmen organisasi. Penelitian mereka menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Penelitian mengenai dampak budaya organisasi terhadap sikap dan kinerja organisasi sudah banyak dilakukan namun penelitian terdahulu masih minim dalam menguji peran karakteristik personal pemimpin terhadap budaya organisasi. Minimnya riset empiris mengenai karakter pemimpin dengan budaya organisasi, dapat disebabkan oleh kesulitan dalam hal melakukan pengukuran terhadap karakteristik psikologi seorang pemimpin (Giberson dkk., 2009). Oleh sebab itu, penulis akan melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Karakteristik Nilai Personal Pemimpin Terhadap Budaya Organisasi : Studi Pada Unit Program Spirit PT. Dirgantara Indonesia”. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kekosongan mengenai pengaruh karakteristik nilai personal pemimpin terhadap budaya organisasi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jelaskan maka, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- Bagaimana karakteristik nilai personal pemimpin yang terdapat di unit Program Spirit PT. Dirgantara Indonesia?
- Bagaimana budaya organisasi yang terdapat di unit Program Spirit PT. Dirgantara Indonesia?

- Apakah terdapat pengaruh antara nilai pribadi pemimpin (*self-direction*, *security* dan *benevolence*) terhadap budaya organisasi yaitu (*innovation*, *bureaucratic*, dan *supportive*) yang terdapat di unit Program Spirit PT. Dirgantara Indonesia?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun tujuan mengadakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui karakteristik nilai personal pemimpin di unit Program Spirit PT. Dirgantara Indonesia.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di unit Program Spirit PT. Dirgantara Indonesia.
3. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh antara nilai pribadi pemimpin (*self-direction*, *security*, dan *benevolence*) terhadap budaya organisasi yaitu (*innovation*, *bureaucratic*, dan *supportive*) yang terdapat di unit Program Spirit PT. Dirgantara Indonesia.

1.4. Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Manfaat bagi akademisi
Penelitian ini dapat memberikan bukti tentang adanya pengaruh antara nilai pribadi pemimpin terhadap budaya organisasi di unit Program Spirit PT. Dirgantara Indonesia.
2. Manfaat bagi organisasi

Diharapkan dengan adanya penelitian ini organisasi dapat memperoleh masukan positif dan membantu organisasi untuk dapat mengetahui budaya organisasi yang terdapat di unit Program PT. Dirgantara Indonesia dan nilai-nilai pribadi apa yang paling banyak di anut oleh pemimpin di dalamnya.

3. Manfaat bagi pihak lain

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh nilai pribadi pemimpin terhadap budaya organisasi di perusahaan atau organisasi lainnya.