

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi saat ini menjadi topik yang aktual dalam arti menjadi perhatian serta banyak dikaji oleh berbagai kalangan yang terlibat dalam dunia bisnis, instansi-instansi swasta maupun badan-badan usaha milik pemerintah. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi. Adanya budaya organisasi pada setiap organisasi dianggap penting, karena budaya organisasi yang kuat akan mempermudah dalam tercapainya tujuan organisasi, sebaliknya jika budaya organisasinya lemah maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Budaya organisasi menjadi ciri khas dari suatu organisasi dan organisasi lainnya.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki tujuan, baik jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, secara universal suatu perusahaan memerlukan daya dukung dalam bentuk empat pilar utama, yaitu sumberdaya manusia yang bermutu, sistem teknologi yang terpadu, strategi yang tepat, serta logistik yang memadai.

Schein dalam Riyan Sisiawan Putra (2013:131), menyatakan bahwa hanya perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu bersaing dalam persaingan global. Untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas, tangguh, serta terkoordinasi dengan baik perlu diperlukan teknik manajemen yang baik pula.

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas dalam konteks *strategic planning* atau kebijakan strategi perusahaan, ternyata pelaksanaan dari praktek manajemen sumber daya manusia di atas dirasakan belum mencukupi. Salah satu kebijakan strategi internal yang dapat ditempuh pihak manajemen organisasi dalam mengoptimalkan kualitas serta prestasi karyawan adalah dengan melakukan pemberdayaan dan sosialisasi dari *corporate culture* atau budaya perusahaan.

Budaya perusahaan secara umum, merupakan bentuk pernyataan filosofis, yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan perusahaan, karena budaya perusahaan dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan melakukan budaya perusahaan, sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pimpinan dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan.

Budaya perusahaan melakukan sejumlah fungsi antara lain, menetapkan batasan diferensiasi, artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain, memberi standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dengan apa yang dilakukan oleh para karyawan, sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Apabila sikap serta perilaku karyawan baik maka dapat mendorong prestasi kerja karyawan akan meningkat juga. Menurut Robbins dalam Sutarto Wijono

(2010:79) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka hal tersebut akan mampu mendorong kinerja perusahaan secara keseluruhan, sebab karyawan yang berprestasi memiliki ciri sebagai orang yang haus dengan pencapaian-pencapaian terbaik.

Pada intinya setiap perusahaan harus memiliki firm culture yang disesuaikan dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut. Budaya perusahaan dapat membentuk prestasi karyawan yang terarah dan terukur, karena menciptakan suatu motivasi bagi karyawan, untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan. Adapun nilai-nilai budaya yang ada di PT. Verena Multi Finance Tbk. Pekanbaru seperti:

- a. Integritas, merupakan wujud dari sikap anggota perusahaan yang secara konsisten menunjukkan jujur, tulus, loyal, profesional, kompeten, dan rasa memiliki.
- b. Gigih, merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh anggota perusahaan yang pantang menyerah, selalu ulet, selalu mempunyai semangat yang tinggi, dan berperilaku yang positif guna melakukan pekerjaannya.
- c. Teamwork, merupakan sikap dan perilaku dalam menciptakan sinergisme antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Setiap anggota dapat berpartisipasi dalam mendukung pengambilan keputusan kelompok dan koperasi secara keseluruhan.

- d. Prima, merupakan pelayanan yang memenuhi standar kualitas yang sesuai dengan harapan dan kepuasan pelanggan, sehingga akan lebih aman, mudah dan cepat.

Salah satu pembentukan prestasi kerja yang baik adalah melalui budaya perusahaan yang tercermin melalui perilaku keseharian karyawan yang tergambar dari bagaimana mereka bekerja, bagaimana hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, penyelesaian konflik, dan lain sebagainya.

Penelitian ini dilakukan terhadap PT. Verena Multi Finance Tbk, sebuah perusahaan Multi Finance yang melakukan pembiayaan atau bergerak dalam bidang pembiayaan mobil baru maupun mobil bekas, yang beralamat di Jl. Arifin Ahmad No. 75 A-B Sidomulyo Timur, Marpoyan Damai, Pekanbaru 28151. Adapun jumlah karyawan PT. Verena Multi Finance Tbk sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Tetap dan Bagian-bagiannya dari Tahun 2013-2017 pada PT. Verena Multi Finance Tbk Pekanbaru

Tahun	Bagian/Divisi				Total Karyawan
	Adm	Marketing	Penagihan	HRD & Umum	
2013	6	20	16	3	45
2014	6	19	15	3	43
2015	5	18	15	3	41
2016	5	18	14	4	41
2017	5	19	14	4	42

Sumber : PT. Verena Multi Finance Tbk Pekanbaru, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 pada PT. Verena Multi Finance Tbk Pekanbaru merupakan data jumlah karyawan dan bagian-bagiannya dari tahun 2013-2017. Seperti yang kita lihat pada tabel 1.1 bahwa jumlah karyawan tidak selalu tetap dari tahun ketahun, jumlah karyawannya selalu mengalami kenaikan dan

penurunan itupun tidak banyak. Pada tahun 2013 jumlah karyawan sebanyak 45 orang, sementara pada tahun 2014 jumlah karyawan mengalami penurunan sebanyak 2 karyawan sehingga pada tahun 2014 jumlah karyawan berjumlah 43 karyawan. Sedangkan pada tahun 2015 dan 2016 jumlah karyawannya tetap, tidak mengalami kenaikan maupun penurunan. Dan ditahun 2017 jumlah karyawan mengalami kenaikan 1 orang karyawan, sehingga total karyawan pada tahun 2017 sebanyak 42 karyawan.

Budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. Verena Multi Finance Tbk Pekanbaru ditunjukkan dengan jelas melalui bagaimana suatu kerja dalam PT. Verena Multi Finance Tbk Pekanbaru itu harus dilaksanakan dan dinilai, melibatkan jalinan hubungan sesama karyawan, diperusahaan ini setiap pagi harus melakukan absensi dengan menggunakan kartu yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan tersebut, setiap karyawan apabila dalam lingkungan perusahaan dan ketika melakukan survey karyawan tersebut harus menggunakan name page dan pin pada perusahaan tersebut sebagai tanda pengenal, dan setiap satu bulan sekali seluruh karyawan baik bagian marketing, penagihan, adm dan umum melakukan meeting tentang evaluasi kerja pada perusahaan tersebut.

Selain itu masalah yang terlihat oleh penulis pada PT. Verena Multi Finance Tbk. Pekanbaru yaitu: (1) Adanya sebagian karyawan yang kurang saling menghargai, dimana apabila karyawan bagian administrasi atau adm sedang melakukan pekerjaannya untuk memindahkan data konsumen kekomputer. Namun karyawan lain sibuk berbincang-bincang tentang hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sehingga akan mengganggu konsentrasi karyawan yang sedang

melakukan pekerjaannya dan tidak akan fokus dalam melakukan pekerjaan. (2) Terdapat juga masalah sebagian karyawan terutama dalam bidang marketing kurang saling berkomunikasi dalam bekerja sama untuk mencapai target penjualan perusahaan. (3) Adanya sebagian karyawan yang tidak tepat waktu masuk kantor baik itu pada waktu masuk pagi maupun jam istirahat sudah usai. Sehingga budaya perusahaan pada PT. Verena Multi Finance Tbk. Pekanbaru kurang baik dan akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

Berikut ini merupakan data prestasi kerja karyawan pada bagian marketing dan penagihan yang ada di PT. Verena Multi Finance Tbk. di Pekanbaru:

Tabel 1.2 : Data Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Marketing dan Penagihan dari Tahun 2013-2017 pada PT. Verena Multi Finance Tbk Pekanbaru

Divisi	Keterangan	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
		Org	Org	Org	Org	Org
Marketing	Jumlah	20	19	18	18	19
	Melebihi Target	3 (15%)	2 (10%)	3 (17%)	3 (17%)	4 (21%)
	Sesuai Target	8 (40%)	7 (37%)	6 (33%)	5 (28%)	5 (26%)
	Di bawah Target	9 (45%)	10 (53%)	9 (50%)	10 (55%)	10 (53%)
Penagihan	Jumlah	16	15	15	14	14
	Melebihi Target	2 (12%)	1 (7%)	1 (7%)	0 (0%)	3 (21%)
	Sesuai Target	5 (31%)	4 (27%)	7 (47%)	6 (43%)	5 (36%)
	Di bawah Target	9 (56%)	10 (67%)	7 (47%)	8 (57%)	6 (43%)

Sumber : PT. Verena Multi Finance Tbk Pekanbaru, 2018

Berdasarkan tabel 1.2 pada PT. Verena Multi Finance Tbk Pekanbaru merupakan data prestasi kerja karyawan bagian marketing dan penagihan dari tahun 2013-2017. Seperti yang kita lihat pada tabel 1.2 bahwa dalam bagian marketing melebihi target selalu mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun ketahun. Begitu juga dengan bagian marketing yang sesuai target juga mengalami penurunan dari tahun ketahun, bahkan di tahun 2016 dan 2017 yang sesuai target sama yaitu 5 orang karyawan dan di bawah target mengalami kenaikan dan penurunan. Bahkan jumlah yang paling banyak pada tahun 2014 dan 2016 yang dibawah target. Sedangkan pada bagian penagihan yang melebihi target mengalami kenaikan dan penurunan terutama pada tahun 2016 tidak ada satu karyawan yang melebihi target. Dan yang sesuai target juga mengalami kenaikan, dan penurunan, namun pada tahun 2015 yang paling banyak yang sesuai target. Begitupun juga dengan yang dibawah target mengalami kenaikan dan penurunan dan di tahun 2014 jumlah yang paling banyak dari tahun sebelumnya.

Hal inilah yang menjadi ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian lebih dalam lagi dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Verena Multi Finance Tbk Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Verena Multi Finance Tbk. di Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan mengadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Verena Multi Finance Tbk. di Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Verena Multi Finance Tbk. Pekanbaru.

Sedangkan manfaat yang dapat diambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Untuk pihak perusahaan, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, yang dapat diterapkan perusahaan dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peranan dari kebijaksanaan budaya perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti perusahaan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam pembahasan skripsi ini, maka penulis melengkapi penguraian dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pertama dari penulisan ini yang isinya menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai telaah pustaka, hipotesis dan variabel-variabel yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menguraikan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dikemukakan kesimpulan dari pembahasan terhadap permasalahan yang di teliti, sebagai tindak lanjut dari kesimpulan, penulis kemukakan beberapa saran.

