

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan seperti sekarang ini, seiring dengan pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih, perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas serta efisiensi. Prinsip tersebut sangatlah penting, karena suatu organisasi atau perusahaan akan tetap berjalan apabila perusahaan atau organisasi tersebut bisa mempertahankan tingkat produktivitas, efektivitas dan efisiensi, sehingga dapat bertahan hidup di tengah-tengah persaingan.

Dalam kehidupan organisasi baik organisasi besar atau organisasi kecil akan selalu berkaitan dengan personalia. Sumber Daya Manusia sebagai salah satu aset terpenting tidak terlepas dari kegiatan yang ditujukan untuk tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan tergantung pada kepemimpinan dan pelaksanaan tugas serta kegiatan.

Peranan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan sangat dominan, karena bagaimana pun dengan keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya akan sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya. Hal ini secara jelas dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (1990:10):

“Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan

organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang tidak mengalami depresiasi apabila diupayakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan tuntutan dari pekerjaan.”

Persyaratan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi adalah adanya individu yang memiliki kesadaran dan berkinerja tinggi kaitannya dengan efisiensi. Dengan demikian karyawan yang berkinerja tinggi tergantung pada interaksi seluruh faktor yang digunakan untuk mencapai suatu sasaran. Jadi efisiensi dengan menggunakan pekerja yang berkinerja tinggi tidaklah independen, karena dia berkaitan erat dengan sistem dan individu lain yang dilibatkan serta budaya yang telah ada didalam perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu, organisasi dalam melakukan peningkatan karyawan yang berkinerja tinggi memiliki kewajiban untuk menanamkan karakter positif dalam pribadi, karena karakter yang ada dalam diri individu akan menentukan kontribusinya pada perusahaan dan pada gilirannya akan menentukan apakah individu tersebut memiliki kinerja tinggi atau sebaliknya.

Kinerja merupakan salah satu faktor kunci untuk mendorong vitalitas dan pertumbuhan ekonomi secara maksimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai korelasi yang positif dengan pertumbuhan usaha di negara yang bersangkutan. Mutu kehidupan masyarakat di negara yang ekonominya telah maju lebih tinggi dibandingkan dengan mutu kehidupan masyarakat di negara yang ekonominya sedang berkembang. Pada tingkat nasional manfaat yang diperoleh dari peningkatan produktivitas meliputi tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi. Dengan

meningkatnya pertumbuhan ekonomi akan terwujud kemakmuran rakyat, sehingga diharapkan diperoleh standar hidup secara nasional dapat lebih baik.

Peningkatan kinerja perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengatasi persaingan yang semakin ketat. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan apabila karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat dilihat dari kualitas hasil kerja, kuantitas kerja dan waktu pengerjaan yang tepat. Kinerja karyawan yang sangat diperlukan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan merupakan sesuatu yang harus diupayakan untuk kepentingan karyawan dan kesinambungan perusahaan.

Perum Bulog merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) pengganti Badan Urusan Logistik (Bulog). Kehadirannya didasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 7 tahun 2003 tentang pendirian Perum Bulog. Tujuannya untuk menyelenggarakan usaha logistik pangan pokok yang bermutu dan memadai bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak. Bisnis inti Perum, utamanya usaha logistik pangan secara komersial, efisien dan akuntabel. Dalam menjalankan aktivitasnya, Perum Bulog harus mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan efisiensi nasional, hingga mengurangi beban pemerintah dalam pengelolaan pangan nasional. Mendukung tugas kegiatan publik yang menjadi tanggung jawab Perum. Artinya, perubahan Bulog menjadi Perum Bulog adalah untuk menyelaraskan kegiatan komersial dengan kegiatan publik. Usaha komersial harus selaras, mendukung serta bersinergi dengan kegiatan publik dengan dukungan hasil kegiatan komersial, penugasan publik dapat dilaksanakan secara lebih efisien dan efektif. Memperlancar

proses transformasi sumber daya manusia (SDM) dari budaya kerja Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) ke budaya kerja *entrepreneur* dengan pilihan bisnis yang tepat berdasarkan rumusan secara terencana oleh manajemen.

Sebagaimana yang disebutkan diatas, perubahan status Bulog menjadi Perum menuntut para pekerjanya untuk lebih profesional dalam bekerja, akan tetapi perubahan status yang terjadi ini tidak serta merta dapat merubah perilaku dan budaya kerja yang telah mengakar di Bulog selama hampir 37 tahun. Profesionalisme yang diharapkan belum dapat sepenuhnya terlihat di dalam diri para pekerja Perum Bulog seperti yang terlihat di Perum Bulog Sub Divre I Bandung yang beralamat di Jl. Cipamokolan I Bandung.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama Bulan Desember 2006, perilaku kerja yang belum berubah di Perum BULOG Sub Divre I Bandung adalah :

1. Masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor. Bila jam masuk kantor adalah pukul 8 pagi dan jam pulang kantor adalah pukul 4 sore, maka masih terdapat pegawai yang masuk kantor pukul 9-10 dan pulang sebelum pukul 4 sore.
2. Masih banyak terlihat pegawai yang tidak memaksimalkan jam kerja. Misalnya masih terdapat pegawai yang lebih banyak terlihat santai, merokok, membaca koran, mengobrol hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan dan sebagainya ketika sudah masuk jam kerja, akibatnya pekerjaan terbengkalai dan target yang telah ditetapkan tidak tercapai.

3. Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi. Fasilitas kantor yang sering digunakan secara bebas oleh pegawai untuk kepentingan pribadi yaitu sarana telepon yang terdapat di ruang Tata Usaha (TU), menyebabkan biaya operasional perusahaan melonjak tinggi dan ini sangat merugikan perusahaan.

Proses transformasi sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan dapat terwujud, bukanlah hal yang mudah. Hal ini diakui oleh Bapak Agus Surya, Kasi Minku Perum Bulog Sub Divre I Bandung pada wawancara pada tanggal 15 Maret 2007, budaya kerja sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) masih sangat melekat pada kegiatan sehari-hari di perusahaan. Dimana pola kerja yang santai serta kurang disiplin masih sering terjadi, sehingga kinerja yang maksimal tidak dapat terwujud.

Berikut ini data absensi selama Mei 2006 – April 2007 :

Tabel 1.1
Persentase Ketidakhadiran Pegawai
Bulan Mei 2006 - April 2007

Bulan	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Total
Mei	12,76 %	4,25 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17,01%
Juni	8,51 %	8,51 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	17,02%
Juli	10,64 %	12,76	2,12%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,52%
Agustus	4,23 %	10,23 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14,46%
September	8,51 %	14,89 %	-	1,06 %	-	-	-	-	-	-	-	-	24,46%
Oktober	12,76 %	8,79 %	2,76 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24,31%
November	10,64 %	8,51 %	2,13 %	2,13 %	-	-	-	-	-	-	-	-	23,41%
Desember	12,76 %	21,28 %	-	4,26 %	-	-	-	-	-	-	-	-	38,3%
Januari	6,38 %	12,76 %	2,13 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21,27%
Februari	17,02 %	14,89 %	2,13 %	6,38 %	-	-	-	-	-	-	-	-	40,42%
Maret	17,02 %	14,89 %	-	4,25 %	-	-	-	-	-	-	-	-	36,16%
April	10,63 %	8,45 %	-	2,13 %	-	-	-	-	-	-	-	-	21,21%

Sumber : Perum Bulog Sub Divre I Bandung

Dari data absensi diatas, terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di Perum Bulog Sub Divre I Bandung selama 1 tahun terakhir cukup tinggi. Dari angka-angka tersebut terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Perum Bulog

Sub Divre I Bandung memiliki kecenderungan kenaikan yang cukup signifikan sementara penurunannya sangat kecil.

Selain data absensi, dibawah ini adalah Daftar Nominatif Pegawai Negeri Sipil Perum Bulog Sub Divre I Bandung selama tahun 2006.

Tabel 1.2
Daftar Penilaian Kinerja Karyawan
Tahun 2006

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
80,00-82,00 (Sangat Rendah)	-	-
82,01-84,00 (Rendah)	8	17,02%
84,01-86,00 (Sedang)	27	57,45%
86,01-88,00 (Tinggi)	12	25,53%
> 88,00 (Sangat Tinggi)	-	-

Sumber : Perum Bulog Sub Divre I Bandung

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa kinerja karyawan Perum Bulog Sub Divre I Bandung secara keseluruhan selama tahun 2006 belum maksimal. Hanya sekitar 25,53% atau sebanyak 12 orang dari 47 orang karyawan Perum Bulog Sub Divre I Bandung yang dinilai memiliki kinerja yang maksimal.

Apabila kinerja sangat rendah dan budaya organisasi tidak berubah serta berkembang, maka perusahaan akan mengalami kerugian karena tingkat efektifitas dan efisiensi yang dimiliki perusahaan sangat rendah, tujuan perusahaan tidak

tercapai sementara biaya yang dibutuhkan sangat besar. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh persepsi karyawan tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, penulis merasa terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul skripsi :

"Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung.)"

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Seperti yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah bahwa manusia memegang peranan sangat penting dalam suatu organisasi. Mengingat bahwa manusia adalah makhluk yang unik dan dinamis tentunya akan timbul berbagai masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia ini sehingga diperlukan suatu penanganan yang serius agar tujuan yang diinginkan perusahaan dan tujuan dari setiap pegawai dapat tercapai.

Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dari latar belakang masalah adalah rendahnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dimana budaya kerja tiap individu berbeda.

Adapun perumusan masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung ?
2. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung ?

3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh gambaran budaya organisasi pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung
2. Untuk memperoleh gambaran kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre I Bandung.

1.3.2 Kegunaan Hasil Penelitian

Setelah perumusan tujuan dapat tercapai, maka penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan praktis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan berupa pemikiran yang mudah-mudahan dikemudian hari akan bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait sebagai bahan informasi dan masukan yang positif. Serta dijadikan dasar pengambilan kebijakan perusahaan di masa akan datang,

terutama dalam usaha meningkatkan produktivitas yang telah dimiliki oleh objek penelitian

2. Kegunaan teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang merasa tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

