

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2019:10) adalah ilmu yang mengatur interaksi dan eksistensi pegawai agar produktif dan efisien dalam membantu pencapaian tujuan bisnis, pegawai, dan masyarakat, sedangkan Sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya, menurut Hamali (2016:2). Peningkatan kinerja pegawai semakin bergantung pada pengembangan sumber daya manusia.

Kinerja yang ditingkatkan dan baik menurut Prasastyadi (2012) adalah kinerja yang sesuai dengan protokol dan norma standar yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan, terutama yang bergerak di industri jasa dimana kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan bisnis, menginginkan seluruh pekerjanya memiliki kinerja yang baik. Agar pegawai dapat bekerja lebih tekun dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi, maka perusahaan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan berbagai cara. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya budaya organisasi (Ikhsan, 2016; Taurisa & Ratnawati, 2012). Keyakinan, simbol, legenda, pahlawan, dan hal-hal lain yang dimiliki organisasi yang memiliki arti khusus bagi anggotanya membentuk budaya organisasi. (Amir, 2017: 192). Pada penelitian Jatiningrum, dkk (2016) menunjukkan bahwa pemahaman budaya organisasi, mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan agen PT Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang, dibandingkan motivasi kerja dan kemampuan kerja, namun pada penelitian Mulyadi, Dalam penelitian yang dilakukan Hartanti dan Haryono (2020) dengan partisipan dari PT Asuransi Jiwasraya Region Sumatera Selatan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas agen dalam bekerja. Pada kajian lain dibidang retail yang dilakukan oleh Azizah (2020) menunjukkan bahwa

budaya organisasi pada devisi Bazaar Transmart MX Mall menunjukkan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan devisi tersebut.

budaya perusahaan menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) adalah kerangka kerja yang mengendalikan keputusan pekerja, perilaku sehari-hari, dan cara mereka berperilaku untuk mencapai tujuan perusahaan. Membangun budaya organisasi yang kuat merupakan tugas menantang yang memerlukan adaptasi hati-hati untuk memastikan kegunaannya bagi organisasi. Budaya organisasi yang kuat berdampak pada perilaku pekerja dan hasil produktif. Umam (2010:133) mencantumkan kebijakan bisnis (*corporate wisdom*), gaya perusahaan (*corporate style*), dan identitas perusahaan (*corporate awareness*) sebagai variabel yang mungkin mempengaruhi budaya organisasi. Filosofi, kompetensi, dan pengetahuan perusahaan semuanya mendukung kebijakan perusahaan. Citra suatu perusahaan, credo (motto), dan proyeksi atau sorotannya, semuanya berdampak pada identitas organisasi. Tujuan dari gaya korporat adalah untuk meningkatkan profil karyawan, HRD, budaya perusahaan, dan citra organisasi dalam lingkungan kerja eksternal. Budaya organisasi suatu organisasi mempunyai sejumlah tujuan. yaitu (1) Peran ditentukan oleh budaya; (2) anggota organisasi memperoleh rasa identitas dari budaya; (3) komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari kepentingan pribadi akan lebih mudah muncul jika ada budaya; (4) kebudayaan dapat memperkuat stabilitas sistem sosial; dan (5) budaya berfungsi sebagai mekanisme pengambilan makna dan kontrol yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku karyawan (Robbins dan Judge, 2014: 262).

Perilaku karyawan akan konsisten dengan budaya organisasi. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu organisasi membantu membentuk kualitas pribadi individu saat mereka menjalankan pekerjaannya dan memenuhi tujuan organisasi. Istilah “budaya” menggambarkan pemahaman umum yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain di antara para anggotanya. Penelusuran lebih mendalam terhadap sistem observasi bersama ini mengungkapkan sejumlah karakteristik penting yang menjadi nilai-nilai organisasi. Berdasarkan temuan berbagai penelitian, total ada tujuh karakter utama, yang semuanya merupakan komponen penting dari budaya organisasi. yakni : inovasi dan pengambilan resiko,

perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi pada individu/manusia, orientasi pada tim, agresivitas, dan stabilitas (Suparta dan Sintaasih, 2017: 114).

Pada penelitian Wardani, dkk (2016) ditunjukkan bahwa dimensi budaya organisasi yang terdiri dari asas keakraban dan asas integritas pada PT Karya Indah Buana Surabaya secara simultan dan parsial memengaruhi positif signifikan kinerja karyawan PT tersebut. Pada penelitian Maslukhan (2015) yang mengkaji pengaruh secara dimensional dan Dengan demikian, tujuh dimensi budaya organisasi secara kolektif menunjukkan bahwa, pada saat yang sama, karyawan di Rumah Sakit Islam Surakarta berkinerja jauh lebih baik dalam hal inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. Sebaliknya, secara parsial kinerja pegawai RS Islam Surakarta meningkat secara signifikan pada dimensi inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada manusia, dan berorientasi pada tim, sedangkan kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh dimensi aspek berorientasi pada hasil, agresivitas, dan stabilitas. Lebih lanjut, Pada hasil penelitian Azizah (2020) yang mengkaji pengaruh keseluruhan Dimensi budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi waktu, agresivitas, dan stabilitas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan divisi bazar Transmart Mx Mall Malang.

UKWMS Sebuah perguruan tinggi swasta bernama Kampus Kota Madiun terletak di Madiun, Jawa Timur. Dengan tujuan meningkatkan pelayanan berkelanjutan dengan mentalitas *non-scholae sed viva discimus*, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun bergabung dengan Universitas Katolik Widya Mandala Kampus Kota Madiun Surabaya pada tanggal 11 Juni 2019 dengan No. 442/KPT/I/2019. Slogan perguruan tinggi swasta yang berdiri di Kota Madiun sejak tahun 1960 ini adalah *Non Scholae Vitae Discimus* di Kampus Universitas Katolik Widya Mandala Kota Madiun. Menurut kredo ini, kita belajar menjalani kehidupan yang lebih memuaskan dan penuh kasih sayang, bukan hanya demi ilmu. Kampus yang terletak di Jl. Manggis No. 15-17 Madiun menjadi tempat

perkuliahan. Dalam bidang pendidikan dan pengajaran, manajemen proses mencakup sejumlah tugas, seperti pengolahan data, pemantauan dan penilaian proses belajar mengajar, pengorganisasian program pendidikan, mempersiapkan siswa untuk mendaftar dalam program pendidikan, dan melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Komunitas akademik secara keseluruhan serta berbagai departemen dan komponen struktur organisasi universitas terlibat dalam pelaksanaan inisiatif ini. Anggota staf kependidikan dilibatkan dalam perencanaan acara tridharma di perguruan tinggi dan satuan pembantu. Dengan demikian, pembagian tugas, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, perencanaan tugas, protokol kerja, dan lain-lain yang tercakup dalam pelatihan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun).**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka masalah penelitian dirumuskan ini adalah:

Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun”.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menilai dampak positif budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pengajar di kampus UKWMS Kota Madiun.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara praktis maupun teoritis, sebagai berikut:

### 1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu pihak Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun dalam memberikan pertimbangan dalam hal pengembangan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

### 2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian ilmu dan pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi sumber referensi yang relevan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dampak budaya organisasi terhadap karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan Proposal Skripsi**

Sistematika dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bagian bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan proposal skripsi.

### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bagian bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variable, pengembangan hipotesis, dan model penelitian/kerangka konseptual.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**

Pada bagian bab ini membahas tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik sampel serta analisis data.

### **BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab analisis dan pembahasan ini berisi mengenai karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan

### **BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran berdasarkan hasil penelitian.