

BAB 1

PENDAHULUAN

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Pada era globalisasi (*open system*) pada akhir abad 21 ini menjadi perhatian yang serius bagi setiap organisasi, dalam upaya untuk mempertahankan *competitive advantage*. Salah satu elemen yang memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mempertahankan *competitive advantage* yaitu membangun budaya organisasi unggul untuk menghasilkan kinerja tinggi. PT Wonokoyo Jaya Corporindo merupakan organisasi bisnis yang memiliki nilai-nilai organisasi yang kuat hal ini ditunjukkan dengan adanya budaya kerja yang dimiliki oleh perusahaan berupa delapan budaya kerja yang meliputi nilai-nilai jujur, disiplin, tanggung jawab, bersih rapi, semangat, kerjasama, keteladanan, dan maju. Budaya kerja di PT Wonokoyo Jaya Corp tidak terlepas dari sejarah perusahaan yang dimulai dari sebuah peternakan ayam atau DOC (*Day Old Chick*). Pada saat itu *founder* Bapak Djojo Kusumo menjalankan fungsi manajemen secara langsung mulai dari *planning, controlling, evaluating, dan leadership* termasuk setiap detail pekerjaan. Hal ini memberikan pengaruh dari perilaku karyawan pada awal berdirinya perusahaan. Nilai-nilai yang ditanamkan oleh *founder* dalam menjalankan organisasi adalah Jujur, Disiplin, Tanggung Jawab, Bersih Rapi sesuai dengan bisnis perunggasan di mana tanggung jawab, bersih rapi dan disiplin memberikan kontribusi untuk menghasilkan DOC yang berkualitas. Pada awal tahun 2002 COCD (*Center for Organizational Culture Development*)

sebagai konsultan yang dipercaya untuk mengembangkan, mengidentifikasi, dan mengkodifikasikan nilai budaya utama dan juga merumuskan cara-cara untuk mempertahankan nilai-nilai tersebut pada masa yang akan datang, nilai-nilai budaya yang telah dirumuskan antara lain Jujur, Disiplin, Tanggung Jawab, Bersih Rapi, Semangat, Kerjasama, Keteladanan dan Maju.

Namun nilai-nilai organisasi saja tidak cukup memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan budaya organisasi unggul yang pada akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut dibuktikan dengan tingkat *turn over* (karyawan yang masuk dan keluar) yang relatif tinggi yaitu di atas 40% per tahun 2006, sehingga ujung-ujungnya akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Beberapa faktor yang dapat digunakan dalam pemahaman budaya organisasi pada dasarnya harus mengerti akan unsur yang melekat terdiri dari nilai-nilai organisasi yang dianut (Hofstede, 1997:17), lingkungan organisasi (Schein, 1992:17) serta kepemimpinan (Kotter & Heskett, 1998:77). Ketiga unsur tersebut sangat penting dalam mengidentifikasi suatu budaya organisasi baik itu perusahaan maupun organisasi pemerintah, karena dengan adanya budaya beserta ketiga unsurnya merupakan letak kekuatan awal untuk menggerakkan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai optimalisasi kerja (Armstrong, 1994:10). Mengenai unsur nilai-nilai organisasi yang timbul dalam benak pemikiran masing-masing karyawan dalam mempresentasikan serta menerima nilai-nilai organisasi yang dianut (Hofstede, 1997:9). Sedangkan unsur lingkungan terhadap pembentukan budaya organisasi dijelaskan oleh Schein (1992:11) dalam pemikirannya bahwa dalam sebuah pengertian budaya organisasi

dibentuk dari hasil interaksi dan pembelajaran atas lingkungan baik itu melalui metode trauma, di mana para anggota organisasi tersebut belajar dalam mengatasi ancaman dengan munculnya mekanisme pertahanan dan model imbalan positif, di mana segala sesuatu yang tampaknya berfungsi menjadi tersimpan dan mengendap. Sedangkan unsur kepemimpinan terhadap pembentukan budaya organisasi disebabkan karena pemimpin memiliki kekuasaan dalam menentukan segala aktifitas organisasi baik itu dalam hal pengarahannya, petunjuk, dan tanpa terkecuali dalam memenuhi budaya organisasi (Kotter, 1998:50). Guru manajemen Drucker menyatakan "*leader is who that makes things happen*" (Santoso, 2007:22). Peranan seorang pemimpin dalam penciptaan budaya organisasi sebagai *trigger* hal tersebut disebabkan karena fungsi pemimpin sebagai *trend center* dalam sebuah organisasi. Menurut Schein (1992:14) inisiatif dan dorongan untuk membentuk atau membangun suatu budaya organisasi seharusnya berasal dari pemimpin (*leader*) karena mereka mempunyai potensi terbesar untuk melekatkan dan memperkuat aspek-aspek budaya pada sebuah organisasi yang dipimpinnya.

Ternyata dari ketiga unsur tersebut bukan hanya dapat memberikan kontribusi terhadap pemahaman atas budaya, namun juga bisa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Logika mengenai pengaruh unsur-unsur budaya organisasi terhadap kinerja sebuah organisasi dirumuskan oleh Kotter & Heskett (1998:11).

Dalam penelitian ini peneliti akan menitikberatkan pada keefektifan dari unsur nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wonokoyo Jaya Corp di kantor pusat Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah secara bersama-sama nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi serta kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp Surabaya?
2. Apakah secara parsial unsur-unsur yang meliputi nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi serta kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wonokoyo Jaya Corporindo Surabaya?
3. Manakah di antara ketiga unsur di atas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama unsur yang meliputi nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi serta kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp Surabaya.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh secara parsial unsur yang meliputi nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp Surabaya.

3. Untuk membuktikan dan menganalisis dari unsur yang meliputi nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi dan kepemimpinan yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT Wonokoyo Jaya Corp Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Kepentingan Akademis

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi kemajuan ilmu pengetahuan terutama bagi ilmu sumber daya manusia.
2. Sebagai masukan bagi peneliti berikutnya dalam meneliti lebih lanjut mengenai objek nilai-nilai organisasi, lingkungan organisasi, dan kepemimpinan serta kontribusinya terhadap kinerja organisasi.

1.4.2 Bagi Kepentingan Dunia Bisnis

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dapat digunakan untuk pengembangan perusahaan di bidang sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.