

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada era global saat ini salah satu masalah yang dihadapi setiap perusahaan jasa konstruksi adalah semakin ketatnya persaingan dalam organisasi. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat memiliki peranan yang sangat penting dalam persaingan bisnis konstruksi saat ini. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik dan organisasi yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Setiap organisasi memiliki komitmen dalam mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan berkompetensi tinggi yang akan menjadi pusat keunggulan organisasi sekaligus pendukung daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perlunya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dikelola dengan baik agar dapat mencapai keseimbangan antar kebutuhan karyawan atau praktisi dengan tuntutan organisasi. Organisasi merupakan kunci utama bagi setiap organisasi agar dapat maju dan berkembang.

Arditi *et al*, (2017) menjelaskan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dibagikan dan dipelajari oleh kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik dan dianggap benar dan, oleh karena itu perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan terikat dengan masalah-masalah yang ada.

Suatu organisasi tentunya memiliki budaya yang berbeda-beda dari setiap organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan aturan-aturan

yang ada tentunya akan membawa dampak positif bagi sumber daya manusia, sehingga setiap karyawan mampu menyikapi budaya organisasi dengan baik. Budaya organisasi yang bekerja dengan baik tentunya organisasi tersebut akan mencapai tujuannya. Budaya organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, dimana budaya dapat menjadi ciri khas dari sebuah organisasi dan membedakan dari organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu adanya penyesuaian didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat dicirikan sebagai nilai inti dari organisasi yang dianut sangat kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan berasa secara luas. Semakin banyak anggota yang menerima nilai inti dan semakin terikat terhadap organisasi maka makin kuat budaya tersebut sehingga berdampak positif terhadap keefektifitas suatu kinerja organisasi.

Schein (2004), dalam Salem & Alkhamali, (2014) berpendapat budaya organisasi adalah masalah serius yang menjadi perhatian bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan tanpa hambatan apapun. Dalam berorganisasi, orang-orang dari latar belakang budaya yang berbeda. Mereka berinteraksi satu sama lain membentuk pola perilaku, sikap, dan praktik yang ditunjukkan organisasi. Keberhasilan atau peningkatan kinerja hampir selalu dikaitkan dengan budaya organisasi. Hal ini menunjukan kinerja organisasi dalam perusahaan modern perlunya mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerja dalam perusahaan tidak dikelola dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Penataan kinerja ini tentunya memerlukan penyesuaian kondisi atau keadaan perusahaan agar sanggup

bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Pelozo & Papania, (2008) banyak peneliti melakukan penelitian dengan asumsi bahwa budaya organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu pentingnya setiap organisasi, baik pribadi maupun publik, untuk memahami budaya mereka sendiri sehingga manajemen dapat menggunakannya sebagai kontrol yang lebih besar terhadap kinerja organisasi.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, muncul beberapa masalah, yaitu:

- a. Budaya organisasi seperti apa yang cenderung ditekankan oleh perusahaan kontraktor.
- b. Adakah hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi dalam industri konstruksi

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan, untuk mencapai tujuan pada penelitian ini adalah :

- a. Studi kasus perusahaan jasa konstruksi (perusahaan kontraktor) besar dan menengah di daerah Istimewa Yogyakarta
- b. Respondennya adalah karyawan perusahaan dalam industri konstruksi yaitu project manager dan site manager.

1.4.Keaslian Penelitian

- a. Penelitian mengenai Studi Budaya Organisasi Kontraktor dan Kesiapan Menerima Perubahan yang dilakukan Eka Arnawati, (2002), tetap penelitian tersebut tidak membahas hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi.
- b. Penelitian mengenai budaya organisasi Swasta dan BMUN di Yogyakarta, Semarang dan Jakarta telah dilakukan Irwan H. Putranto, (2000). Penelitian tersebut membandingkan budaya organisasi kontraktor Swasta dan BUMN.
- c. penelitian Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT. X Yogyakarta yang dilakukan Muhamat Fahmi, (2016), tetapi penelitian tersebut tidak dikhususkan pada perusahaan jasa konstruksi.
- d. Penelitian mengenai Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center telah dilakukan Aput Ivan Alindra, (2015), tetapi penelitian tersebut tidak dikhususkan pada perusahaan jasa konstruksi.
- e. Studi mengenai hubungan karakteristik dan kinerja perusahaan kontraktor kualifikasi kecil di daerah istimewa Yogyakarta telah dilakukan Albertus D. C, (2014), tetapi penelitian tersebut tidak berhubungan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian penelitian sebelumnya tentang budaya organisasi dan kinerja. Penelitian mengenai ANALISIS HUBUNGAN BUDAYA

ORGANISASI DENGAN KINERJA ORGANISASI belum pernah dilakukan sebelumnya.

1.5.Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengidentifikasi budaya organisasi seperti apa yang cenderung ditekankan oleh perusahaan jasa konstruksi di daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Mengidentifikasi kinerja organisasi perusahaan jasa konstruksi di daerah Istimewa Yogyakarta
- c. Menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi.

1.6.Manfaat Penelitan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi:

1. Berkaitan dengan tujuan penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan jasa konstruksi dalam meningkatkan kinerja organisasi.
2. Bagi dunia pendidikan, khususnya dalam bidang manajemen konstruksi diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut.
3. Manfaat bagi penulis adalah suatu sarana untuk latihan membuat karya ilmiah dan menerapkan berbagai ilmu yang telah diterima selama mengikuti pendidikan program pasca sarjana Universitas Atmajaya Yogyakarta.

1.7.Sistimatika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini terdiri dari lima bab yang masing-masing diuraikan sebagai berikut :

Bab I : memuat latar belakang yang berisi tentang pendapat yang melatar belakangi tesis ini, perumusan permasalahan berisi masalah-masalah yang muncul berdasarkan latar belakang yang ada, batasan permasalahan yang membatasi ruang lingkup penelitian agar penelitian lebih terarah dan terfokus, tujuan penelitian berisi gambaran pemecah atau jawaban dari permasalahan yang timbul dan manfaat dari penelitian ini dabagi pembaca.

Bab II : memuat tinjauan pustaka yang berisi tentang definisi-definisi dan teori-teori atau tinjauan secara teoritis ynag melandasi masalah-masalah yang akan dibahas dan dijadikan sebagai teori dasar serta pendukung dalam penyusunan tesis ini berhubungan dengan masalah penelitian.

Bab III : memuat metode penelitian yang berisi tentang proses penelitian, mulai dari tahap awal pelaksana sampai pada tahap pengolahan data termasuk didalamnya analisis dan metode yang dipakai, (pengumpulan data tentang populasi, sampel, serta instrumen yang digunakan, metode pengukuran data, dan metode analisis data).

Bab IV : memuat analisis data yang berisikan hasil analisis data yang dihasil dan pembahasan peneliti.

Bab V : memuat kesimpulan dan saran yang berisi kesimpulan dari pembahas yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, serta dikemukakan saran-saran atas permasalahan yang ditinjau.

