

## **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. Keseimbangan antara karyawan atau praktisis dan organisasi merupakan kunci utama bagi setiap organisasi agar dapat maju dan berkembang.

(Arditi, Nayak, & Damci, 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 atau praktisi 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 apa pun. 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**

Budaya organisasi apa yang cenderung ditekankan atau dominan perusahaan kontraktor di CV. Bangun Papua Jaya

## **1.3. Batasan Masalah**

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

- a. Studi kasus di perusahaan kontraktor CV. Bangun Papua Jaya
- b. Respondennya adalah karyawan perusahaan dalam industri konstruksi yaitu project manager dan site manager dan karyawan lainnya.
- c. Pelaksanaan penelitian Januari 2020

## **1.4. Tujuan**

Mengidentifikasi budaya organisasi seperti apa yang cenderung ditekankan atau dominan di perusahaan kontraktor CV. Bangun Papua Jaya

### 1.5. Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi:

1. Berkaitan dengan tujuan penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi CV. Bangun Papua Jaya dan perusahaan kontraktor lain yang ada di kota Sorong
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 Teknik Sipil Universitas Atmajaya Yogyakarta.