

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pariwisata telah menjadi salah satu sektor utama dalam perekonomian Indonesia, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Dalam konteks ini, perusahaan pariwisata seperti perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat memiliki peran penting dalam memajukan industri ini. Salah satu aset terbesar perusahaan adalah karyawan dalam perusahaan tersebut yang menjadi tulang punggung operasional dan pengalaman pelanggan.

Di tengah persaingan yang semakin ketat, penting bagi perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang diyakini memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasional. Budaya organisasional mencakup nilai-nilai, kepercayaan, norma, dan praktik yang melandasi perilaku dan interaksi dalam sebuah perusahaan. Namun, dalam konteks perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat, masih ada kebutuhan untuk lebih memahami secara mendalam bagaimana budaya organisasional memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjembatani celah pengetahuan ini dan memberikan wawasan yang lebih baik tentang pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang bergerak di sektor pariwisata ini.

Perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat telah menjadi pemain kunci dalam industri pariwisata di Padang, menyediakan layanan berkualitas tinggi kepada pelanggan dan berkontribusi pada promosi destinasi pariwisata di Sumatera Barat.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan sangat mengandalkan kinerja timnya yang terdiri dari para staf yang memiliki keterampilan tinggi, berpengalaman, dan berdedikasi. Setiap anggota tim bekerja dengan penuh tanggung jawab, berkontribusi sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing, serta berkomitmen untuk mendukung tercapainya visi dan misi perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa keberhasilan dalam mencapai sasaran hanya dapat diraih melalui kerja sama dan sinergi antar anggota tim yang solid dan saling mendukung satu sama lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek kunci dalam menjaga daya saing perusahaan di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, memahami bagaimana budaya organisasional dapat membentuk motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan adalah penting bagi perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat dalam upaya perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif. Budaya organisasional tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga mempengaruhi kepuasan, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, memahami bagaimana budaya organisasional dapat dikelola dan dioptimalkan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat.

Budaya organisasional adalah seperangkat asumsi penting-sering kali tidak dinyatakan-yang dimiliki oleh para anggota organisasi. Ada dua asumsi utama yang sama; keyakinan dan nilai-nilai. Keyakinan adalah asumsi tentang realitas dan diturunkan serta diperkuat oleh pengalaman. Nilai merupakan asumsi tentang cita-cita yang diinginkan dan patut diperjuangkan. Ketika keyakinan dan nilai-nilai dibagikan dalam suatu organisasi, mereka menciptakan budaya perusahaan (Azhar, 2003 dalam Dahie et al, 2016).

Budaya organisasional merupakan elemen penting dalam keberhasilan suatu perusahaan karena memainkan peran kunci dalam membentuk identitas, nilai, dan perilaku kolektif yang menjadi landasan bagi interaksi dan pengambilan keputusan di dalam organisasi. Pertama-tama, budaya organisasional menciptakan sebuah identitas yang membedakan suatu perusahaan dari yang lainnya. Ini mencakup nilai-nilai, tradisi, dan norma-norma yang dianut secara bersama-sama oleh anggota organisasi, yang memperkuat rasa keanggotaan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, budaya organisasional juga mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan kolaboratif, budaya organisasional dapat mendorong motivasi, keterlibatan, dan kreativitas karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan perusahaan. Selain itu, budaya organisasional yang kuat dan konsisten juga membantu dalam menetapkan arah dan tujuan bersama, memudahkan koordinasi dan kerja sama antar tim dan departemen, serta memperkuat kesatuan visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasional bukan hanya menjadi inti dari

identitas perusahaan, tetapi juga merupakan kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan strategisnya.

Budaya organisasional didefinisikan sebagai sekumpulan nilai dan norma khusus yang secara bersama-sama dimiliki oleh individu-individu dan kelompok dalam suatu organisasi, dan mengatur interaksi mereka satu sama lain serta dengan pihak-pihak yang memiliki kepentingan di luar organisasi tersebut. Nilai-nilai organisasi mencakup keyakinan dan ide mengenai tujuan yang harus dicapai oleh anggota organisasi, serta pandangan tentang jenis perilaku yang sesuai atau standar yang harus diterapkan oleh mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Dari nilai-nilai organisasi ini, terbentuklah norma, pedoman, atau harapan organisasi yang menentukan jenis perilaku yang tepat bagi karyawan dalam situasi tertentu, dan mengatur perilaku anggota organisasi satu sama lain (Black & Richard, 2003 dalam Dahie et al, 2016).

Keterkaitan budaya organisasional bagi perusahaan adalah hal penting dimana budaya organisasional digunakan untuk menentukan dan mengukur kemampuan perusahaan untuk mengatasi berbagai perubahan lingkungan serta sesuatu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasional menyumbang keberhasilan serta kegagalan perusahaan. Hal ini kekuatan positif atau negatif memiliki kaitan dengan prestasi atau kinerja yang tinggi dari perusahaan (Utami et al, 2015).

Salah satu aspek yang dipengaruhi oleh budaya organisasional yaitu kinerja perusahaan yang dimana aktifitas atau kegiatan ini telah direncanakan sedemikian

rupa. Kinerja perusahaan terdapat tujuan sasaran serta jangka waktu yang harus diselesaikan oleh karyawan. Kinerja perusahaan mencakup kinerja karyawan menjadi komponen perusahaan yang diharapkan mampu mewujudkan program perusahaan. Kinerja karyawan dalam organisasi perlu memiliki norma, nilai serta sikap yang terkandung dalam budaya organisasional. Budaya organisasional menjadi salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai (Asrul et al, 2021)

Dasar kinerja karyawan ini dikontrol oleh budaya organisasional dimana tindakan serta perilaku karyawan memiliki fungsi bagi organisasi yang menaungi. Budaya organisasional mendesain serta membangun pengendalian manajemen organisasi untuk meniptakan dan mencapai integritas di lingkup karyawan (Asrul et al, 2021). Oleh karena itu, budaya organisasional sangat penting dalam perusahaan yang mampu memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi manajemen SDM di perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat dengan memberikan wawasan tentang bagaimana budaya organisasional memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan strategi dan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola budaya organisasional perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan perusahaan dalam industri pariwisata.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh budaya kompetitif terhadap kinerja karyawan di PT. TG Sumbarindo Wisata?
2. Apakah ada pengaruh budaya kewirausahaan terhadap kinerja karyawan di PT. TG Sumbarindo Wisata?
3. Apakah ada pengaruh budaya konsensual terhadap kinerja karyawan di PT. TG Sumbarindo Wisata?

1.3 Batasan Masalah

- A. Budaya organisasional: daya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi, yang berperan dalam membentuk pola perilaku karyawan (Kotter dan Heskett, 1992 dalam Sengke, 2016) .
- B. Budaya kompetitif: Fombrun dalam (Sengke, 2016) menyatakan bahwa budaya perusahaan dan reputasi adalah aset tak berwujud yang membantu organisasi menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja. Meski banyak yang menyoroti peran budaya dalam memprediksi reputasi, hanya sedikit yang menguji hubungan tersebut secara empiris.
- C. Budaya kewirausahaan : dipandang sebagai faktor penting dalam memahami perbedaan keberhasilan ekonomi antarnegara (Leff, 1979 dalam Sengke, 2016). Kajian di bidang ilmu regional dan geografi ekonomi juga

menghubungkan perkembangan ekonomi suatu wilayah dengan faktor non-ekonomi, termasuk peran budaya kewirausahaan (Beugelsdijk, 2004 dalam Sengke, 2016).

- D. Budaya Konsensual : Tradisi, loyalitas, komitmen pribadi, sosialisasi, kerja tim, pengelolaan mandiri, dan pengaruh sosial adalah ciri-ciri budaya klan. Anggota budaya ini menyadari kewajiban yang lebih dari sekadar pertukaran kerja dengan gaji dan memahami bahwa kontribusi mereka dapat melebihi kesepakatan kontraktual. Mereka percaya bahwa organisasi akan memperlakukan mereka secara adil dalam hal kenaikan gaji dan promosi, sehingga merasa bertanggung jawab atas tindakan mereka. (Deshpande et al., 1999 dalam Sengke, 2016) menyatakan bahwa nilai-nilai tersebut sangat penting dalam budaya konsensual.
- E. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu entitas, baik itu berorientasi keuntungan maupun tidak, selama periode tertentu. Ini mencerminkan seberapa baik kegiatan tersebut mencapai tujuan yang tercantum dalam perencanaan strategis, dan dianggap sebagai indikator keseluruhan efektivitas organisasi dalam memenuhi kebutuhan yang ditetapkan oleh pihak terkait (Fahmi, 2015 dalam Nugraha et al, 2017).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibahas sebelumnya, dengan itu penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya kompetitif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kewirausahaan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat.
3. Untuk menganalisis budaya konsensual terhadap kinerja karyawan pada perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat meliputi:

- a. Kontribusi terhadap Literatur: Penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru terhadap literatur mengenai budaya organisasional dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri pariwisata di Indonesia. Temuan dari penelitian ini dapat memperkaya pemahaman kita tentang bagaimana budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Rekomendasi Manajemen: Hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat, dalam merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami lebih mendalam bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, manajemen dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif serta memotivasi karyawan mencapai tujuan perusahaan secara optimal.
- c. Peningkatan Kinerja Karyawan: Pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan memungkinkan

perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat, menerapkan strategi-strategi yang berfokus pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Strategi tersebut dapat mencakup pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan, peningkatan komunikasi serta kolaborasi antar tim, dan penyesuaian kebijakan serta praktik manajemen yang mendukung budaya organisasi yang sehat dan produktif.

- d. Peningkatan Daya Saing Perusahaan: Memiliki karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi memungkinkan perusahaan rental mobil di Padang, Sumatera Barat meningkatkan daya saingnya di pasar pariwisata yang kompetitif. Kinerja karyawan yang optimal membantu perusahaan memberikan layanan lebih baik kepada pelanggan, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar.

1.6. Sistematika Laporan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada Bab II dijelaskan tentang teori yang mendasari penelitian ini. Dalam bab kedua ini juga dideskripsikan tentang penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada Bab III dijelaskan metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini antara lain desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV dijelaskan tentang temuan hasil penelitian yaitu mengenai karakteristik demografi responden, uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, pengaruh budaya kompetitif terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya kewirusahaan terhadap kinerja karyawan, pengaruh budaya konsensual terhadap kinerja karyawan, dan yang terakhir adalah pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada Bab V dijelaskan mengenai kesimpulan hasil penelitian, implikasi hasil riset bagi pihak manajerial, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.