

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Menciptakan kinerja karyawan secara maksimal tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebuah perusahaan dapat menjadi panduan yang baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Budaya akan berkembang dengan baik bila dilaksanakan secara konsisten dari atas sampai bawah, hal ini terlihat bahwa komitmen yang telah dilakukan oleh karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya suatu budaya yang diterapkan pada perusahaan tersebut. Sedangkan kinerja karyawan pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan..

Hubungan antara atasan dan karyawan sangat diperlukan untuk menunjang kinerja perusahaan dan sesuai dengan tujuan. Pemimpin juga berguna sebagai pemantau para karyawannya dan menyelaraskan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal, agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dengan melakukan penelitian ini dapat diketahui apakah faktor budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, faktor tersebut dapat membuat kinerja karyawan menjadi lemah atau kuat. Diharapkan hasilnya dapat menjadi referensi bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Mempertahankan tingkat kinerja karyawan di Sogo Sun Plaza menjadi suatu tantangan yang harus diwujudkan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan data kinerja karyawan selama 3 tahun yang di dapatkan dari Sogo Sun Plaza, diperoleh hasil singkat seperti yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan

Tahun	Melebihi Harapan	Memenuhi Harapan	Tidak Memenuhi Harapan
2012	6,38%	91,49%	2,13%
2013	6,12%	89,80%	4,08%
2014	4,08%	87,76%	8,16%

Sumber: Sogo Sun Plaza, 2016

Standar harapan yang ditetapkan manajemen diukur berdasarkan kinerja karyawan melalui ketepatan waktu, kehadiran atau absensi, dan kemampuan bekerja sama. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun jumlah karyawan yang melebihi harapan dan memenuhi harapan semakin menurun, sedangkan jumlah karyawan yang tidak memenuhi harapan

semakin meningkat. Hal ini disebabkan dari penurunan kinerja masing-masing individu. Dengan penelitian ini kita diharapkan dapat mengetahui apakah budaya organisasi yang diterapkan oleh Sogo Sun Plaza dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan untuk jangka waktu yang panjang dan seterusnya.

Dari latar belakang pemikiran di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SOGO SUN PLAZA MEDAN”**.

B. Perumusan Masalah

Menciptakan kinerja karyawan yang maksimal tidak akan mudah apabila tidak ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti variabel budaya organisasi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang dibutuhkan dengan memperhatikan perumusan masalah berikut ini: “Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sogo Sun Plaza Medan?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sogo Sun Plaza Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui budaya organisasi yang dirasakan dapat memaksimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Peneliti. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pembelajaran tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja kerja yang bisa dimanfaatkan oleh peneliti pada saat berada di dunia kerja nanti.
3. Bagi Akademisi. Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dan referensi terutama pada topik-topik tentang sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.