

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang ada di perusahaan yang memiliki peranan penting dalam mencapai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi bergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan setiap tugasnya. Walaupun perusahaan mempunyai peralatan yang serba mumpuni, keberadaan sumber daya manusia tidak dapat diabaikan karena tenaga inilah yang membantu perusahaan melaksanakan aktivitasnya. Karyawan atau tenaga kerja sangat diperlukan karena menjadi motor penggerak segala aktivitas perusahaan yang dapat dikembangkan dari segi pengetahuan, kecerdasan, dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perusahaan yang menginginkan bertahan dalam persaingan global saat ini harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai kemajuan perusahaan. Salah satu upaya yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan harapan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Apabila hal ini dapat diatur oleh perusahaan maka ketahanan perusahaan tidak lagi bergantung pada kekuatan finansial tetapi juga pada karyawan yang dimiliki. Oleh karena

itu, diperlukan karyawan sesuai dengan persyaratan dalam kualifikasi yang dibutuhkan dan harus mampu menjalankan tugas-tugas dari perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja dari salah satu karyawan tentunya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan sehingga kinerja karyawan patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan, dan mampu menggunakan segala potensinya.

Salah satu faktor yang menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah budaya organisasi yang dijalankan perusahaan. Budaya organisasi menjadi sebuah kebiasaan yang dilakukan seluruh anggota organisasi secara terus-menerus sehingga akan mempengaruhi perilaku seseorang. Suatu budaya organisasi yang baik akan menjadi pegangan dan sangat bermanfaat untuk mengarahkan karyawan dalam bersikap dan menjalankan tugasnya. Budaya organisasi yang dilaksanakan dengan baik akan berdampak pada aktivitas kinerja karyawan, dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Budaya organisasi juga menjadi identitas bagi sebuah perusahaan yang dapat membentuk perasaan senang dalam bekerja

karena situasi di tempat kerja yang dirasa positif. Budaya organisasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk terus belajar dan memperbaiki diri agar mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain budaya organisasi, kompetensi karyawan juga penting diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal. Kompetensi meliputi kemampuan dasar seseorang dalam aspek pengetahuan, perilaku, keterampilan dan hal-hal lainnya dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan. Dengan kompetensi yang memadai karyawan diharapkan dapat mengatasi segala permasalahan pekerjaan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka akan mempermudah karyawan menyelesaikan dan mencapai kinerja yang memuaskan.

Radio Mayangkara atau dengan nama badan hukumnya PT. Mayangkara Ria merupakan perusahaan kepenyiaran dan periklanan yang berlokasi di Jalan Ciliwung 32A Kota Blitar dan dikenal sebagai salah satu perusahaan yang menerapkan budaya organisasi dan memiliki standar kompetensi dalam mengelola sumber daya manusianya. Radio Mayangkara menerapkan budaya organisasi yang mengedepankan nilai-nilai spiritual untuk membentuk karakter karyawan yang religius. Penerapan budaya organisasi ini dapat dilihat dari adanya program *qiyamul lail* dan kegiatan keagamaan lainnya. Program ini menjadi program wajib perusahaan yang harus diikuti seluruh karyawan dan dipantau langsung oleh manajemen. Nilai spiritual melalui program ini

diharapkan dapat membuat karyawan memiliki kesadaran apapun yang dikerjakan harus berlandaskan pada keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Namun dalam pelaksanaannya budaya organisasi ini belum didukung penuh karyawan sehingga masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti program perusahaan. Kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja juga mengindikasikan adanya kinerja karyawan yang tidak optimal, apabila dibiarkan secara terus menerus maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayangkara Ria (Radio Mayangkara) Kota Blitar”.

B. Permasalahan

Karyawan Radio Mayangkara menjadi modal penting perusahaan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan karena peningkatan kinerja karyawan akan berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan, begitu juga sebaliknya kinerja karyawan yang rendah akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Dari hasil observasi dan wawancara dengan karyawan, perusahaan memiliki program wajib yang harus diikuti oleh seluruh karyawan dan menjadi budaya organisasi di Radio Mayangkara, yaitu program *qiyamul lail*. Manajemen mengajak karyawan bangun di sepertiga malam untuk melaksanakan ibadah sunah salat tahajud dan menjawab tausiyah. Selain itu manajemen mengajak karyawan membaca Al Qur'an di sela waktu menunggu

sholat subuh. Namun pada pelaksanaannya masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti program perusahaan ini dan mengikuti program ini hanya untuk menggugurkan kewajiban seperti mengirimkan tanggapan tausiyah melebihi batas waktu penilaian atau memberikan tanggapan yang tidak sesuai dengan tema. Sedangkan dalam kegiatan perusahaan lainnya, seperti kegiatan mengaji setiap hari Senin dan Selasa, serta kegiatan sholat tasbih di hari Senin masih ada karyawan yang sering izin tidak hadir dengan berbagai alasan. Ketidakhadiran karyawan dalam program perusahaan ini menjadi salah satu kategori yang menggambarkan rendahnya budaya ketaatan para karyawan dalam mengikuti aturan atau program perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, karyawan yang kurang religius juga sering mendapatkan teguran dari perusahaan karena tidak mengikuti program perusahaan yang dimaksudkan untuk membangun karyawan yang religius. Ketidakcocokan karyawan dengan budaya perusahaan juga dijadikan alasan beberapa karyawan baru untuk memilih tidak melanjutkan kontrak kerja atau mengajukan pengunduran diri karena merasa terlalu berat dan kesulitan dalam membagi waktu antara bekerja dan keluarga. Berdasarkan hasil observasi peneliti juga masih menemukan adanya karyawan yang terlambat datang ke kantor tanpa izin sehingga mengurangi jam kerja. Selain itu, masih ada karyawan yang meninggalkan tempat kerja pada waktu jam kerja tanpa izin dengan alasan mengikuti acara keluarga yang tidak terlalu penting. Sikap karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga menghambat aktivitas perusahaan.

Perbedaan karyawan dari segi latar belakang pendidikan dan kurangnya pemahaman bidang pekerjaan yang dilakukan juga berdampak pada pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan. Tidak jarang masih ditemukan karyawan yang tidak bekerja sesuai peraturan perusahaan sehingga membuat mereka sering mendapatkan surat teguran. Dari hasil wawancara diketahui bentuk pelanggaran yang dilakukan karyawan diantaranya, tertidur pada saat jam kerja, kesalahan dalam pemutaran iklan, kesalahan dalam penyusunan materi pemberitaan, kesalahan dalam penyusunan jam siar, kesalahan dalam pengurusan administrasi dan kesalahan dalam menjamu narasumber. Karyawan yang melakukan pelanggaran juga memiliki masa kerja yang beragam namun ada karyawan yang secara terus menerus mendapatkan surat peringatan karena melakukan pelanggaran secara berulang.

Latar belakang pendidikan karyawan Radio Mayangkara yang berbeda juga memiliki pengaruh terhadap kualitas karyawan sebagai contoh wawasan pengetahuan penyiar dengan latar pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) berbeda dengan penyiar dengan latar belakang Sarjana. Karyawan dengan latar pendidikan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) bidang *broadcasting* jauh lebih mahir dalam penggunaan alat-alat kepenyiaran apabila dibandingkan dengan penyiar yang memiliki latar belakang pendidikan bukan jurusan *broadcasting*. Jika masalah-masalah ini tidak segera diatasi maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan sehingga dibutuhkan penguatan implementasi budaya organisasi dan peningkatan kompetensi karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan-permasalahan tersebut mendorong peneliti

ingin mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan terhadap kinerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah Kompetensi Karyawan mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap kinerja karyawan Radio Mayangkara.
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari terlaksananya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis:

- a) Untuk mengetahui analisis pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja karyawan sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.
- b) Untuk mengimplementasikan teori-teori yang telah diterima di bangku perkuliahan selama ini terhadap kondisi di perusahaan.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar:

- a) Sebagai salah satu sumber informasi dan referensi bagi Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kesuma Negara Blitar.
- b) Untuk pengembangan teori dan pengetahuan mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Pihak Manajemen Radio Mayangkara:

Hasil kesimpulan dan saran dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penerapan budaya organisasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja karyawan Radio Mayangkara.

4. Bagi Peneliti Berikutnya:

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian yang menggunakan variabel sejenis.