**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar belakang**

Suatu perusahaan yang melakukan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumya. Hal yang perlu diperhatikan dalam keberhasilan yaitu loyalitas kerja dan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi perusahaan yang merupakan suatu wadah atau tempat dari pada sekelompok orang yang mengadakan kerja sama untuk mencapai tujuan, organisasi tersebut harus mengelolah rangkaian kegiatan yang diarahkan untuk tercapainya keberhasilan mencapai tujuan, disamping itu peran karyawan juga sangat penting dalam melaksanakan aktivitas kerja dan melakukan kerja sama yang baik dengan pimpinan.

Dalam operasional organisasi, pemanfaatan diupayakan untuk mengasilkan barang atau jasa agar dapat di pasarkan. Pengelolaan sumber daya tersebut akan membawah pengaruh terhadap usaha pencapaian tujuan. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi antara lain yaitu modal, material, teknologi dan manusia. Dari sumber-sumber tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan baik sehingga tujuan dari organisasi dalam suatu perusahaan dapat tercapai. Tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya yang lain tidak dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin. Dalam era persaingan ini perusahaan harus mengingat betapa pentingnya karyawan dalam suatu organisasi, maka dalam melaksanakan pekerjaan diperlukan karyawan yang mampu bertanggung jawab, punya kemauan yang kuat, menghargai waktu, loyalitas yang besar pada organisasi terhadap kerja yang diberikan.

Budaya kerja organisasi telah lama dikenal oleh semua orang, namun belum menyadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berasal dari nilai – nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai – nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya dan menjadi suatu kebiasaan dalam perilaku suatu organisasi tersebut.

Dalam organisasi perusahaan selalu dijumpai budaya kerja organisasi, dimana pada saat seseorang diterima menjadi karyawan akan dilatih bagaimana budaya kerja yang dianut oleh perusahaan tersebut. Budaya kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh lingkungan luar perusahaan. Budaya kerja organisasi dapat digunakan sebagai upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam meningkatkan mutu kinerja para karyawan dalam bekerja.

Budaya kerja juga memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi karena budaya kerja merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh nilai yang penuh makna dan memberikan motivasi serta inspirasi untuk bekerja lebih baik. Budaya kerja akan menuntun sikap dan perilaku karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota organisasi mengenai apa yang harus dipertahankan sehingga dapat membina kesetiaan dan komitmen terhadap organisasi

Menurut Poerwanto dalam Edison, Anwar dan Komariyah (2016:120) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal. Sama halnya dengan Daniel dalam Riani (2011:7) budaya organisasi adalah nilai – nilai, keyakinan dan prinsip – prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek – praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip – prinsip tersebut. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan, norma, dan nilai serta keyakinan dari anggota organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Dengan adanya budaya kerja organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan.

Kinerja dalam suatu organisasi di lakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun karyawan, kinerja yaitu bagaimana mengelolah kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi di tentukan oleh kualitas sumber dayanya yaitu pimpinan dan bawahan. Dengan demikian kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut dan juga kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan yang berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, namun pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Pihak perusahaan dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan.

Menurut Gibson et al dalam Riani (2011:98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Sama halnya dengan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dalam mengukur prestasi kerja dari karyawan di lihat dari kemampuan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya karena kinerja merupakan tanggung jawab dari setiap individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas bahwa Budaya Organisasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena untuk mencapai kinerja dari karyawan harus diawali dengan mentaati perilaku budaya kerja yang ada, tidak mungkin bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya tidak ada instruksi terlebih dahulu oleh pimpinan. Karena masing – masing dari karyawan mempunyai kepribadian yang berbeda – beda. Penerapan budaya kerja dalam organisasi perusahaan secara benar dan bertanggung jawab akan berdampak pada motivasi kerja yang semakin meningkat.

Setiap organisasi memiliki budaya kerjanya masing – masing, demikian halnya dengan PT. Pertamina (Persero) yang bergerak dibidang energi yang meliputi minyak dan gas ini sudah di kenal oleh banyak orang dengan produk – produk yang ada, Pertamina adalah perusahaan yang maju dalam memasarkan produk yang di sediakan. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut adalah sarana penentu pencapaian tujuan organisasi perusahaan termasuk PT. Pertamina (Persero) Manado. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut, dimana karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, sehingga pengawasan dari pimpinan perlu ada untuk melihat setiap kerja yang dilakukan karyawannya apakah sudah sesuai dengan Standart Operasional PT. Pertamina (Persero) Manado.

Berdasarkan observasi awal yang di lakukan, Penulis melihat bahwa banyak kali terjadi pelanggaran budaya kerja yang telah disepakati bersama untuk diterapkan pimpinan dan karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja dilingkungan perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada gambaran sikap perilaku karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja dilingkungan PT. Pertamina (Persero) Manado. Budaya organisasi PT. Pertamina (Persero) Manado dalam hal penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan sering diabaikan karyawan. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya karyawan yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai aturan seperti mereka tidak mau mendengarkan arahan pimpinan dan memilih kemauan mereka sendiri, antusias dari karyawan untuk mencapai tujuan masih kurang seperti sikap dari karyawan yang dipengaruhi oleh kondisi yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan, dan juga sikap saling menghormati dari karyawan masih tergolong rendah. Kondisi ini mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal, seperti pekerjaan tidak selesai tepat waktu seperti membuat laporan yang semestinya diselesaikan pada hari yang ditetapkan tetapi karyawan menundah untuk mengerjakannya karena mereka pikir masih ada hari dan waktu untuk menyelesaikan laporan tersebut, dan kualitas pekerjaan yang kurang memenuhi standar misalnya dalam melayani pelanggan seringkali para karyawan mengabaikannya padahal suatu produk atau jasa ditentukan oleh pelanggan apalagi mengenai produk – produk yang ada di Pertamina.

Selain itu juga dapat ditunjukkan dalam perilaku karyawan yang sering tidak disiplin waktu untuk masuk kantor, menggunakan waktu istirahat seperti istirahat makan siang jam 12.00 WITA tapi mereka keluar makan sebelum waktunya yaitu setengah jam sebelum jam makan siang dan waktu pulang kantor dengan tidak semestinya seperti peraturan yang ada bahwa jam pulang kantor yaitu 16.00 WITA tetapi mereka pulang sebelum waktunya, juga pekerjaan yang masih tertunda – tunda. Hal ini menjadi penghalang dalam proses kerja dan akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Dengan demikian budaya organisasi PT. Pertamina (Persero) Manado harus ditingkatkan agar kinerja dari karyawan juga ikut meningkat.

Berdasarkan fenomena yang Penulis gambarkan diatas, dimana sering terjadi pelanggaran budaya organisasi PT. Pertamina (Persero) Manado oleh karyawan yang pada akhirnya mulai membudaya atau menjadi kebiasaan buruk, maka Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Manado Marketing Branch Sulutenggo”**

* + 1. **Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah berdasarkan hasil observasi di lapangan, peneliti menemukan fakta-fakta yang ada di PT. Pertamina (Persero) Manado sebagai berikut:

1. Kinerja yang di capai oleh karyawan belum seperti yang di harapkan.
2. Sikap dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
3. Ketidaktaatan karyawan terhadap budaya kerja organisasi.
	* 1. **Perumusan Masalah**

Dari uraian dalam latar belakang masalah di atas, maka masalah yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagaimana gambaran budaya organisasi PT. Pertamina (Perseo) Manado dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1. **Tujuan Penelitian**

 Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi PT. Pertamina (Persero) di Manado
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) di Manado
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) di Manado

**1.5 Manfaat Penelitian**

 Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi Penulis yaitu untuk mengetahui kondisi sebenarnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia serta kemampuan menulis karya ilmiah dimasa yang akan datang.
2. Manfaat bagi Jurusan Administrasi Bisnis sebagai bahan masukan dalam proses pembelajaran menyangkut dengan hasil penelitian ini.
3. Manfaat bagi PT. Pertamina (Persero) Manado sebagai masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan – kebijakan khususnya yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.