

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam kehidupan manusia tidak bisa terlepas daripada yang namanya budaya, baik yang diciptakan atau budaya turun temurun yang menjadi kebiasaan masyarakat tersebut. Masyarakatlah yang menciptakan budaya itu sendiri, baik dalam negara, bangsa, organisasi maupun keluarga. Sehingga budaya menjadi hal yang membedakan masyarakat satu dengan lainnya dalam bertindak, berperilaku dan berinteraksi dalam melakukan suatu kegiatan atau dalam menyelesaikan pekerjaan.

Budaya disini bisa membentuk suatu anggota dalam kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pemikiran yang bisa membentuk kebersamaan dan kekompakan dalam bertindak dan berperilaku. Maka tanpa disadari kebudayaan yang ada di suatu lingkungan tertentu akan mempengaruhi, pola pikir, perilaku dan sikap kita dalam berbagai aspek kehidupan.

Dalam sebuah organisasi, budaya mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Dimana budaya ini menjadi budaya organisasi yang menjadi acuan atau dasar anggota dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Hal tersebut biasanya tertuang dalam tujuan, misi dan visi dalam organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku anggota sebagai karyawan dalam hal berkreasi dan berinovasi, kesempatan dalam berpendapat, dan hubungan antara sesama anggota. Dan pada akhirnya dapat berfungsi sebagai kontrol dalam upaya mendapatkan kinerja yang optimal dan

kepuasan kerja demi mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Manfaat yang dapat dirasakan dengan adanya budaya di organisasi tersebut yaitu dapat memberikan kontribusi dalam pemberdayaan karyawan dan efektivitas secara menyeluruh

Beberapa bukti yang menerangkan suatu organisasi bisa sukses dikarenakan memiliki budaya yang begitu kental dan kuat sehingga menjadikan organisasi itu menjadi lebih percaya diri, kuat dan stabil. Dengan sering terjadinya perubahan di era sekarang ini yaitu perubahan yang begitu cepat dan sulit diprediksi, berdampak bagi masa depan organisasi. Strategi yang dapat dilakukan dalam memprediksikan perubahan yang akan dijalankan suatu organisasi yaitu dengan meninjau aspek budaya yang sudah ada selama ini. Memilih, menanamkan dan membiasakan budaya organisasi yang efektif menjadi kunci kesuksesan dari fungsi budaya organisasi. Namun keberhasilan dari budaya organisasi tidak terlepas dari perilaku pimpinan organisasi karena dalam pengembangan budaya organisasi yang ditanamkan kepada anggota hampir dipastikan pemimpin mempunyai peran yang sangat penting yang bisa menjadi agen perubahan atau contoh. Sehingga para petinggi di organisasi harus menyadari bahwa mereka memberikan kontribusi penting sebagai panutan atau contoh dalam pelaksanaan budaya organisasi terhadap perilaku anggota demi kelangsungan organisasi.

Dengan budaya yang berbeda-beda pada setiap organisasi/perusahaan pemimpin harus bisa membaca dan menguasai budaya organisasi yang ada di dalam organisasinya. Dengan pemahaman konsep budaya organisasi yang paling dasar maka akan ditemukan pola asumsi yang dimiliki tentang bagaimana caranya menyelesaikan pekerjaan di dalam suatu organisasi. Sehingga dengan penanaman

budaya organisasi yang tepat anggota organisasi diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya dengan maksimal demi tujuan organisasi/perusahaan.

Dengan adanya budaya organisasi, harapan dan kepercayaan yang dimiliki secara tidak langsung akan membentuk/menghasilkan norma dan peraturan berperilaku, baik itu perilaku pribadi maupun perilaku kelompok organisasi.. Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan harapan yang dimiliki secara bersama bagi para anggota organisasi, kepercayaan dan harapan tersebut dapat menghasilkan peraturan dan norma tentang perilaku yang dapat membentuk perilaku pribadi dan kelompok organisasi. Kepemimpinan di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sangat mempengaruhi budaya organisasi. Pimpinan harus mencermati dan menanggapi budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, sebagai nilai-nilai serta acuan yang dapat dimengerti dan dijalankan secara bersama agar tujuan perusahaan tercipta.

Selain faktor pemimpin, komunikasi yang efektif dalam organisasi agar pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi apa saja tujuan organisasi, misi organisasi, menyampaikan dan memberitahukan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan organisasi. Dan juga upaya manajemen agar karyawan saling memotivasi satu sama lainnya, menjaga kekompakan, saling mendukung dan sejauh mana organisasi memperhatikan lingkungan kerja serta memperhatikan sumber daya manusianya. Karakteristik organisasi ditentukan oleh tingkat hubungan dan spesialisasi antar personal, dimana hal ini dapat mempengaruhi

wewenang dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab, kebebasan dan proses komunikasi yang terjadi.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Budaya tersebut dapat tercermin melalui perilaku anggota/karyawan dengan disiplin kerja, sikap komitmen dan loyalitas terhadap pekerjaan serta kreativitas dan inovasi terhadap pekerjaannya. Dengan perilaku yang didasari oleh nilai-nilai dan norma-norma setiap anggota/individu maka akan tercapai tujuan dan cita-cita organisasi.

Menumbuhkan budaya organisasi setiap individu atau anggota tidaklah mudah dimana setiap anggota memiliki asal dan lingkungan yang berbeda. Sehingga perlu mengembangkan budaya organisasi untuk meningkatkan kerjasama antar individu dengan meningkatkan koordinasi dan mengefektifkan dinamika dalam organisasi demi menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif dan meminimalisir konflik-konflik internal.

Suasana kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan. Dengan menanamkan pentingnya budaya organisasi kepada karyawan akan menyadarkan mereka bahwa setiap manusia memiliki sifat, peran dan ketergantungan satu dengan lainnya. Sikap tersebut yang nantinya akan menciptakan harmonisasi hubungan terhadap sesama anggota/karyawan dengan menghasilkan *team work* yang handal dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam jasa penyediaan air bersih.

Dimana sebagai perusahaan yang bergerak dalam jasa penyediaan air bersih maka PDAM Tirta Kencana melayani masyarakat kota Samarinda sebagai konsumen atau pengguna jasa. Sesuai dengan visinya PDAM Tirta Kencana berkomitmen untuk menjadi perusahaan terdepan dalam pelayanan air minum di Kalimantan Timur.

Cakupan pelayanan yang luas yaitu kota Samarinda menjadi suatu tantangan bagi PDAM Tirta Kencana untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Menyadari masih banyaknya aduan masyarakat terhadap pelayanan PDAM Tirta Kencana menjadi dasar perlunya evaluasi terhadap budaya kerja yang ada di PDAM Tirta Kencana. Dirasakan penanaman budaya organisasi yang masih kurang terhadap karyawan PDAM Tirta Kencana menjadi penyebab masih tinggi atau banyaknya aduan masyarakat.

Direktur sebagai pemimpin perusahaan dan sebagai panutan dalam budaya organisasi memegang peranan penting. Memberikan contoh dan mengembangkan budaya organisasi dengan orientasi pada peningkatan kualitas karyawan menjadi hal utama dalam menjawab tantangan dan permasalahan yang ada di PDAM Tirta Kencana. Perlu adanya perubahan budaya organisasi dalam perusahaan akan meminimalisir masalah dan meningkatkan kinerja PDAM Tirta Kencana.

Sebagai perusahaan daerah, PDAM Tirta Kencana berkomitmen untuk dapat melayani seluruh masyarakat kota Samarinda dalam menyediakan air bersih. Namun PDAM Tirta Kencana memiliki keterbatasan cakupan layanan sehingga tidak semua masyarakat kota Samarinda mendapatkan pelayanan air bersih. Banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut seperti keterbatasan produksi air,

wilayah yang sulit terjangkau atau masih sepi penduduk sehingga jalur perpipaan tidak ada.

Masih tingginya tingkat aduan masyarakat terhadap pelayanan PDAM Tirta Kencana terutama penyediaan air bersih menjadi dasar peneliti membahas masalah ini. Masalah klasik bagi PDAM Tirta Kencana yang selalu dikeluhkan oleh pelanggan sekaligus menjadi momok dalam perusahaan sehingga dirasa perlu dilakukan penelitian untuk membahas masalah tersebut.

Dalam skripsi ini masalah yang diangkat adalah budaya organisasi dan produktivitas kerja. Budaya organisasi terkait pada visi, misi, dan motto PDAM Tirta Kencana. Produktivitas kerja dalam hal ini adalah kualitas pelayanan yang diberikan oleh PDAM Tirta Kencana terhadap masyarakat dalam penyediaan air bersih. Diharapkan dengan penelitian ini dapat membantu memberikan masukan kepada PDAM Tirta Kencana dalam menyelesaikan permasalahannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka diharapkan manfaat yang didapatkan adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Memberikan informasi secara analitis bahwa penelitian tersebut memberikan manfaat dalam pengembangan studi mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.

b. Secara praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini membantu perusahaan menganalisis budaya organisasi yang ada dalam perusahaan serta mampu memberikan saran guna mendapatkan masukan terhadap pengembangan budaya organisasi perusahaan.