

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja dari perusahaan. Kinerja dari perusahaan digambarkan oleh kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa karyawan termasuk dalam tingkatan kinerja tertentu, misalnya tingkat kinerja tinggi, tingkat kinerja menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Dari hal-hal tersebut kinerja dapat dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.

PT. Harian Waspada adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pemberitaan surat kabar khususnya menerbitkan surat kabar Waspada. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan surat kabar yang tertua dan terbesar di kota Medan karena telah berdiri sejak tahun 1947. Walaupun telah menjadi perusahaan yang besar dan berkembang tentu saja masih banyak hambatan yang dialami perusahaan dan harus dihadapi baik itu berasal dari internal maupun eksternal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer personalia, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan masih sangat rendah, hal ini digambarkan dari perilaku negatif yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan. Perilaku negatif ini seperti beberapa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Beberapa karyawan juga tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dan mengeluhkan beban tugas tersebut.

Lebih lanjut diperoleh informasi bahwa keterlibatan atau peran karyawan dalam pekerjaan yang diberikan dinilai masih rendah dan cenderung tidak mampu berinovasi melaksanakan pekerjaan. Seperti beberapa karyawan yang tidak berusaha mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya mengenai bidang kerja yang diberikan. Hal ini menjadi persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Harian Waspada Medan karena kemampuan dan pengetahuan karyawan yang terbatas dan tidak dapat berkontribusi dengan baik terhadap pekerjaan yang diberikan tentunya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Untuk menilai dan meningkatkan kinerja karyawan, tentunya perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gibson (2003, p39), “Salah satu perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja karyawan yaitu Variabel Organisasi yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, budaya, dan struktur desain pekerjaan”. Mangkunegara (2005:16-17), menambahkan bahwa “Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat rasa

nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain adalah, uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai". Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan uraian pekerjaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Budaya organisasi itu sendiri menjadi sebuah tuntutan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara intelektual maupun softskill yang dimiliki.

Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Mangkunegara, 2005:114). Jika budaya organisasi suatu perusahaan dapat diterima oleh karyawan maka akan memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut yang akhirnya berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Masalah budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi yang ada pada PT. Harian Waspada diduga masih kurang baik dan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dapat

dilihat dari hasil pengamatan mengetahui adanya fenomena perilaku negatif karyawan seperti kurangnya ketertarikan terhadap pekerjaan, tidak adanya inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, tidak memaksimalkan waktu dalam bekerja, tidak optimalnya pekerjaan yang dilakukan, serta lebih mementingkan kepentingan individu dan kelompok dibandingkan kepentingan perusahaan.

Selain itu karyawan yang bekerja di bagian pemasaran dan periklanan juga mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang nyaman, peralatan dan perlengkapan yang kalah modern dengan perusahaan sejenis lainnya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman tentunya mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Fenomena lainnya sesuai pengamatan yang dilakukan secara langsung, peneliti melihat bahwa ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan waktunya dengan maksimal, seperti bermain game dan mendengarkan musik pada jam kerja.

Selain budaya organisasi, deskripsi pekerjaan juga menjadi faktor penentu dalam menunjang terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Kejelasan deskripsi pekerjaan seorang karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Sebelum manajemen menganalisis tipe karyawan seperti apa yang dibutuhkan, manajemen perlu melihat apa yang dituntut setiap pekerjaan di dalam organisasi melalui deskripsi pekerjaan yang terinci (dalam Sunyoto, 2012:80).

Deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci tentunya akan membuat seseorang dapat bertanggung jawab terhadap tugas dan tujuan yang ingin dicapai melalui tugas dan pekerjaannya serta memudahkan pembagian pekerjaan saat bekerjasama dengan rekan pekerja lainnya. Kejelasan tersebut juga memudahkan

pemimpin organisasi untuk dapat menilai kinerja bawahannya sehingga dapat diberikan penghargaan yang sesuai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan bagian pemberitaan dan periklanan, diperoleh informasi bahwa karyawan pada PT. Harian Waspada merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dikarenakan uraian pekerjaan yang diberikan tidak dapat dipahami dengan baik. Pada dasarnya PT. Harian Waspada memiliki uraian jabatan untuk masing-masing bidang pekerjaan. Namun Sosialisasi dan implementasi nya dianggap masih kurang baik. Selain itu beberapa karyawan juga tidak mampu menyelesaikan target-target kerja tertentu yang diberikan oleh perusahaan. Seperti pada bidang pemberitaan yang mengaku terkadang masih kesulitan mencari berita sesuai jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2007:32), bahwa deskripsi kerja yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, dan mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, faktor budaya organisasi dan deskripsi kerja sangat penting menentukan kinerja karyawan. Jika setiap karyawan dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang positif dan deskripsi pekerjaan yang jelas, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Untuk itu penulis merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Harian Waspada Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan masih rendah karena budaya organisasi yang belum mendukung.
2. Kurangnya disiplin karyawan dalam pemanfaatan waktu jam masuk dan jam istirahat.
3. Karyawan tidak mampu berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan masih sangat rendah, seperti upaya pengembangan pengetahuan dan kemampuan dibidang kerja yang diberikan.
5. Karyawan tidak memahami dengan baik uraian pekerjaan yang harus dilakukan karena kurang baiknya implementasi uraian pekerjaan dan pengembangan karyawan dibidang pekerjaan masing-masing.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas dan juga ketidakjelasan, maka penelitian ini hanya dibatasi pada ruang lingkup budaya organisasi, deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan ?
2. Bagaimana pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harian Waspada Medan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Harian Waspada Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Harian Waspada Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Harian Waspada Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai wahana penambah wawasan dalam mengembangkan kemampuan dan pengalaman peneliti dalam berfikir secara ilmiah serta dapat mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam memecahkan masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Lembaga Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh-pengaruh budaya organisasi dan deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi, deskripsi pekerjaan dan kinerja karyawan.