

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang.**

Organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan organisasi dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok organisasi tersebut dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan internal yang sudah berjalan dengan cukup baik dalam perusahaan. maka dari itu perlunya memahamkan kepada setiap anggota untuk dapat beradaptasi dengan baik dalam kelompok (Lako, 2004:21).

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi pasti memiliki budaya yang berbeda, sebab mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, oleh karena itu semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu dalam budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi satu kelompok yang dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan dalam organisasi, sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, akan tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya, semua itu karena prinsipal.

Peran budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, karena Indonesia memiliki budaya yang bermacam-macam sehingga memiliki prinsipal yang kuat yaitu selalu merasa pemilik dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Padahal peran dalam organisasi adalah dapat menjadikan suatu organisasi menjadi lebih baik. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi swasta masih lemah dan mengkhawatirkan. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan cepat.

Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal, sebagai contoh jika kepala kantor menerapkan pendekatan-pendekatan baru untuk manajemen organisasi agar

tercipta kinerja yang baik. Kinerja memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, jadi kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar aturan, dan sesuai dengan moral serta etika.

Kinerja mempunyai arti penting bagi organisasi, karena tanpa kinerja organisasi tidak dapat melakukan aktivitas-aktivitas. Sehingga organisasi memberikan penilaian kinerja terhadap pegawai dan yang berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Menurut Mangkunegara (2001:82) kinerja merupakan hasil kerja yang telah di capai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tidak melewati batas-batas yang telah di tetapkan oleh perusahaan sehingga apa yang telah di capai oleh individu tersebut berdasarkan nilai-nilai estetika yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

Kinerja sangat penting dalam organisasi karena suatu organisasi tanpa memiliki kinerja yang baik maka akan berpengaruh terhadap perusahaan salah satu contoh dalam perusahaan PT. Mandala Finance yang memiliki kinerja yang baik. Perusahaan tersebut memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas baik internal dan eksternal karena sudah menjadi budaya dari perusahaan pembiayaan khususnya eksternal jika dalam sebulan dapat mencapai target

maka dapat memberikan nilai plus bagi perusahaan. Karena dalam perusahaan pembiayaan diutamakan yaitu persaingan dengan keuntungan yang tinggi.

Observasi awal yang dilakukan peneliti di PT. Mandala Finance Tbk cabang Gorontalo, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja, diantaranya adalah, adanya kolektor yang tidak dapat mencapai target dalam sebulan, hal ini dibuktikan dalam setahun jumlah kolektor yang berkurang karena di keluarkan, sehingga jumlah kolektor yang terbatas dapat memengaruhi kupon tagihan yang diberikan administrasi tidak tertagih. Banyaknya kupon dibagikan administrasi karena permintaan konsumen yang terlalu banyak, hal ini terjadi sebab surveyor tidak menganalisis konsumen dalam peminjaman pada perusahaan dan hal ini dibuktikan banyaknya berkas konsumen yang ada di administrasi. Selain itu kurangnya evaluasi yang dilakukan divisi umum terhadap kerja tim, hal ini terbukti pada karyawan yang tidak dapat mencapai target. Sehingga ada karyawan yang di keluarkan oleh perusahaan. Padahal perusahaan tersebut salah satu perusahaan yang memiliki saham yang cukup untuk merekrut pegawai di bandingkan perusahaan-perusahaan pembiayaan yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang yang di atas maka penulis memerlukan kajian yang lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai maka dari itu penulis tertarik untuk menulis judul "*Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Mandala Finance Tbk.*"

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Kinerja karyawan PT. Mandala finance cabang gorontalo memang cukup baik. Namun dengan adanya masalah yang timbul adalah kurangnya analisis yang di lakukan oleh surveyor dalam memberikan peminjaman terhadap konsumen, hal ini menyebabkan sejumlah kolektor tidak dapat mencapai target dalam sebulan, sebab tertumpuknya jumlah kupon yang tidak terbagikan pada konsumen yang melakukan peminjaman. hal ini kurangnya evaluasi yang di lakukan oleh divisi umum terhadap kerja tim dalam pencapaian target.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : *“Apakah Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Mandala Finance Tbk”*

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Mandala Finance cabang Gorontalo.

### **1.4.2. Manfaat penelitian**

#### **1. Manfaat teoritis.**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia

dengan memberikan suatu pembekalan serta pengetahuan terhadap karyawan dengan kaitan memperoleh kinerja karyawan yang handal.

## **2. Manfaat praktis.**

Sebagai pengetahuan untuk mengembangkan perusahaan serta menjadi bahan pertimbangan dalam perusahaan untuk menjadikan budaya organisasi sebagai jalan utama untuk mencapai tujuan, sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang profesional, lebih handal dalam menjalankan suatu kinerja. Agar suatu organisasi dapat mencapai suatu tujuan.