

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Budaya organisasi merupakan karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu. Budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Kekuatan organisasi terletak pada kerja sama, bukan perbedaan untuk suatu kepentingan atau kepuasan individual, tetapi dalam kerja sama itu terbentuk wujud keberadaan. Dalam organisasi yang terdapat bermacam manusia di mana mereka saling membutuhkan untuk hidup berkelompok dan bermasyarakat saling saling gotong royong sesuai dengan tingkat kebudayaan dan peradaban manusia itu sendiri.

Terciptanya kerja sama yang teratur maka tujuan akan mudah untuk dicapai, sumber daya manusia adalah salah satu faktor penggerak untuk organisasi bahkan menjadi faktor utama yang dibutuhkan demi kelangsungan hidup dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah pelaku utama bagi organisasi, semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka semakin baik juga hasil yang akan dicapai. Demikian juga sebaliknya jika semakin rendah kualitas sumber daya manusianya maka semakin rendah juga hasil yang akan didapatkan.

Untuk membangun sistem sosial dan menciptakan interaksi yang baik antar sesama serta menjaga keharmonisan didalam dunia kerja, yang akan membawa organisasi kepada kinerja yang baik mencapai kesuksesan. Budaya organisasi merupakan suatu keadaan yang diciptakan dalam sebuah organisasi sebagai agen perubahan menuju arah yang positif .

Hal ini untuk menyesuaikan perubahan yang diharapkan atau mampu menerima keadaan yang terjadi diluar dugaan organisasi. Budaya organisasi berperan untuk membentuk sikap, nilai-nilai atau pola perilaku, beserta keyakinan yang telah tertanam untuk diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya.

Budaya organisasi berfungsi sebagai suatu pembeda atau ciri khas antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, sehingga mudah untuk dikenali oleh setiap kalangan baik bagi para karyawan itu sendiri. Selain itu juga, dapat menjadi simbol kepada organisasi tersebut serta menciptakan berbagai komitmen kerja antar karyawan yang dapat membantu pengembangan sumber daya manusia yang unggul. Selain itu untuk memenuhi segala kewajibannya dalam bekerja tanpa diperintah secara paksa, sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai kesuksesan dan menunjang terciptanya efektivitas dalam perusahaan.

Kinerja perusahaan yang berada dalam lingkup perusahaan sangat dipengaruhi oleh penerapan budaya yang kuat dalam lingkungan yang bersaing. Faktor yang mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam menjalankan tanggung jawabnya adalah dari penciptaan iklim atau lingkungan ditempat kerja, secara implisit manusia diatur oleh lingkungan dimana ia hidup dan berkembang, lingkungan yang baik akan menciptakan iklim atau suasana yang baik dan harmonis. Anggota organisasi membutuhkan partisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya organisasi.

Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya karyawan yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan mencerminkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya. Diterapkannya budaya organisasi ini dapat menciptakan dan membentuk sumber daya manusia yang

memiliki *skill* atau kemampuan yang mampu menjadikan perusahaan yang baik, maju dan berkembang pesat. Selain itu juga dapat membentuk sikap tanggung jawab terhadap apa mereka kerjakan selama bekerja.

Budaya organisasi yang kuat terbentuk oleh nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat, budaya organisasi yang kuat dapat memicu karyawan dalam berfikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Budaya merupakan salah satu integrasi dari nilai-nilai yang ada pada segenap komponen organisasi sejak mulai dari nilai yang dianut oleh konsumen, manajemen bahkan karyawan. Didalam organisasi sendiri harus tercipta yang namanya visi dan misi organisasi agar tercapai tujuan dan cita-cita dari perusahaan terwujud.

Penetapan adanya visi yaitu sebagai bagian dari perencanaan strategis, merupakan suatu langkah penting dalam perjalanan suatu organisasi. Visi tidak hanya penting pada waktu mulai berkarya, tetapi juga pada kehidupan organisasi selanjutnya. Kehidupan organisasi sangat dipengaruhi oleh perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal. Maka dari itu, visi di dalam organisasi harus mampu menyesuaikan sesuai dengan perubahan tersebut. Visi adalah mental model masa depan, dengan demikian visi harus menjadi milik bersama dan diyakini oleh seluruh anggota organisasi.

Selain visi dalam organisasi juga harus ada misi. Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan organisasi dan sasaran yang ingin dicapai. Pernyataan misi membawa organisasi kepada suatu fokus. Misi menjelaskan mengapa organisasi itu ada, apa yang dilakukannya, dan bagaimana melakukannya. Misi wajib dilaksanakan oleh organisasi agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan baik.

Pemimpin sangat berperan penting dalam budaya organisasi karena pemimpin di ibaratkan pengemudi yang menentukan arahnya organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu usaha dalam memberikan pengaruh dalam memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin jika dapat mempengaruhi orang lain dalam melakukan sesuatu yang tidak mereka kerjakan jika tanpa ada pengaruh dari pemimpin. Pemimpin sangat mempengaruhi penerapan atau perkembangan budaya bagi perusahaan.

Dalam penerapan budaya organisasi di perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah diterima oleh semua pihak yang ada di perusahaan. Bahkan budaya organisasi sering dianggap sebagai beban maka dari itu menjadi salah satu kendala dimana nilai-nilai yang dimiliki bersama tidak sejalan dengan nilai-nilai yang mampu meningkatkan efektivitas dalam organisasi. Situasi ini mungkin dapat terjadi apabila lingkungan organisasi bersifat dinamis. Jika lingkungan terus berubah dengan cepat, budaya yang sudah kuat mengakar dalam sebuah organisasi mungkin tidak cocok lagi. Alasannya, konsistensi perilaku menjadi aset bagi sebuah organisasi pada saat hal ini berhadapan dengan dengan lingkungan yang stabil.

Konsistensi seperti itu dapat mengakibatkan terhambatnya atau mempersulit organisasi dalam menggapai perubahan yang terjadi di lingkungan. Maka, para pemimpin perlu mengelola, melestarikan jika budaya organisasi masih kondusif, dan memperbesar kontribusinya terhadap suatu pencapaian tujuan organisasi. Mempertahankan budaya organisasi bisa dilakukan dengan memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak patuh dengan norma, nilai-nilai, etika budaya organisasi. Para anggota organisasi mempertahankan nilai-nilai yang usang dan menggunakan sebagai pedoman perilaku mereka. Dengan keadaan ini sudah tidak

bisa dilanjutkan, maka dengan ini pemimpin dan kelompok organisasi perlu melakukan perubahan.

BBPK ini memiliki kegiatan dalam mengembangkan industri pulp dan kertas agar lebih produktif dan inovatif sehingga bisa berdaya saing di kancah domestik maupun global. Adanya ketersediaan bahan baku di dalam negeri, industri pulp dan kertas memiliki potensi bisnis yang besar untuk berkontribusi signifikan bagi perekonomian nasional, BBPK juga melaksanakan fungsi bisnis.

Bisnis di industri pulp dan kertas saat ini masih prospektif karena permintaannya masih cukup tinggi. Namun demikian, sektor ini perlu meningkatkan diversifikasi produknya yang punya nilai tambah tinggi, misalnya mengolah *dissolving pulp* menjadi *viscose rayon* sebagai bahan baku industri tekstil dan produk tekstil. Selain itu juga, industri kertas ini merupakan sektor yang sangat potensial karena hampir semua jenis kertas sudah dapat diproduksi di dalam negeri, termasuk kertas uang dan kertas berharga yang memiliki spesifikasi khusus dalam memenuhi aspek “*security*”

Fenomena yang merupakan masalah penelitian berkenaan sosialisasi budaya organisasi adalah karyawan yang masih memiliki sikap individual dan belum bisa menyesuaikan dengan budaya organisasi. Salah satu faktor dari fenomena tersebut dilihat dari penempatan posisi karyawan yang mana mereka bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan fashion yang mereka inginkan.

Hal ini terjadi pada BBPK dalam mempertahankan budaya organisasi atau nilai-nilai (*Values*) sesuai dengan motto yaitu *Dedicating Research for Services*. Hal ini sebagai budaya organisasi yang tercantum dalam visinya yaitu “Menjadi lembaga litbang inovatif dan pusat pelayanan jasa teknis profesional di bidang pulp, kertas, derivat selulosa, dan lingkungan.

Dari data diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti fenomena yang terjadi terutama pada BBPK yang terletak di Bandung, maka dibutuhkan langkah-langkah yang tepat sasaran oleh BBPK dalam mempertahankan budaya organisasinya serta membangun nilai-nilai yang diterapkan di BBPK.

Berdasarkan alasan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian apakah sosialisasi budaya organisasi dapat memberikan dukungan atau meningkatkan perusahaan agar lebih berkembang setelah diterapkannya budaya organisasi. Sehingga penulis melakukan penelitian yang berjudul “ANALISIS SOSIALISASI BUDAYA ORGANISASI DI BALAI BESAR PULP DAN KERTAS KABUPATEN BANDUNG“

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, maka yang menjadi fokus penelitian adalah berbagai aspek tentang sosialisasi budaya organisasi di BBPK di Kabupaten Bandung. Batasan penelitian ini berfokus untuk mengetahui sosialisasi budaya organisasi BBPK di Kabupaten Bandung.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah budaya organisasi pada BBPK Kabupaten Bandung?
2. Bagaimanakah sosialisasi budaya organisasi kepada pegawai pada BBPK Kabupaten Bandung?
3. Faktor-faktor apa yang menjadi kendala dalam sosialisasi budaya organisasi pada BBPK Kabupaten Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada BBPK Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui sosialisasi budaya organisasi kepada pegawai pada BBPK Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa yang menjadi kendala dalam sosialisasi budaya organisasi pada BBPK Kabupaten Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap agar penelitian ini bermanfaat untuk :

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis berupa:

1. Hasil penelitian ini diharapkan memperluas wawasan dan menambah ilmu bagi program studi Administrasi Bisnis mengenai sosialisasi budaya organisasi perusahaan yang keterkaitannya dengan mata kuliah perilaku dan budaya organisasi.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan rekomendasi bagi penulisan karya ilmiah di program studi administrasi bisnis mengenai sosialisasi budaya organisasi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman penulis mengenai sosialisasi budaya organisasi perusahaan dan juga menerapkan teori-teori yang didapat serta melatih kemampuan berpikir secara sistematis.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai sosialisasi budaya organisasi perusahaan pada program studi administrasi bisnis juga sebagai bahan evaluasi program administrasi bisnis.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada BPPK dalam rangka memperkuat budaya organisasinya.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Sub-bab ini menjelaskan sistematika penulisan hasil penelitian untuk penelitian dengan metode atau pendekatan kualitatif, sebagai berikut :

- **BAB I PENDAHULUAN**, terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan skripsi, lokasi dan waktu penelitian.
- **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**, terdiri dari rangkuman teori yaitu pengertian administrasi, pengertian bisnis, pengertian administrasi bisnis, pengertian budaya organisasi, fungsi karakteristik budaya organisasi, peran pemimpin dalam mensosialisasikan budaya organisasi, sosialisasi budaya organisasi, proses sosialisasi budaya organisasi, penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.
- **BAB III METODE PENELITIAN**, terdiri dari pendekatan penelitian, subjek dan objek penelitian, informan kunci, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan Uji keabsahan data.
- **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**, pada bab ini terdiri dari objek penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan.

