

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Setiap orang di dalam suatu organisasi mempunyai kewajiban untuk mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar karyawan. Budaya yang kuat dan positif sangat berhubungan dengan perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Manajemen menjadi lebih memahami bahwa komponen-komponen budaya seperti adat istiadat, tradisi, peraturan, aturan-aturan, kebijaksanaan dan prosedur bisa membuat pekerjaan menjadi lebih mengasyikkan, sehingga bisa meningkatkan produktivitas, memenuhi kebutuhan pelanggan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Budaya perusahaan memberikan kenyamanan, keamanan kebersamaan rasa tanggung jawab, mereka tahu bagaimana berperilaku, dan apa yang harus mereka kerjakan. Budaya organisasi yang kuat memberikan pemahaman yang jelas tentang kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma, dan pengharapan-pengharapan yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi.

Dengan budaya organisasi karyawan akan menjadi lebih senang, maka perlu upaya serius dari seluruh SDM perusahaan untuk menjaga eksistensinya. Untuk itu diperlukan suatu kompetensi dari seluruh karyawan, mulai dari tingkat atas, menengah, dan bawah atau operasional merupakan langkah mutlak untuk terpeliharanya budaya Organisasi.

Agar loyalitas karyawan perusahaan dapat tercapai maka budaya organisasi harus bersifat dinamis. Artinya, budaya organisasi harus terbuka, adaptif dan siap bersaing sesuai yang terjadi di lingkungan Mikro maupun Makro Perusahaan. Adanya karyawan yang kompeten dalam perusahaan dapat dijadikan satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Contoh karyawan yang berkompotensi rendah akan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan tersebut.

Kompetensi jabatan mempunyai peran yang sangat penting dan perlu memperoleh perhatian serius dari pihak manajerial karena kompetensi jabatan ini dapat dipakai sebagai dasar penentu posisi jabatan calon karyawan atau calon pelamar kerja yang akan menduduki suatu jabatan.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menjadi penyedia jaringan listrik nasional. PLN mengelola bisnis melalui praktik-praktik terbaik dengan mengoptimisasikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis. Salah satu cara untuk mengoptimisasikan sumber daya manusia yang ada yaitu melalui perbaikan budaya organisasi yang ada di perusahaan ini, budaya yang baik

di PLN nantinya tidak hanya menguntungkan karyawan secara individualis tetapi juga menguntungkan perusahaan. Dengan adanya hal ini, perusahaan mendapat jaminan persediaan karyawan yang cakap dan mampu mengikuti peraturan yang ada di Perusahaan Listrik Negara tersebut. Budaya organisasi yang baik nantinya akan merangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerjanya sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal untuk kemajuan perusahaan dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat yang ada di daerah itu.

Budaya organisasi yang kuat di dalam PLN Cabang Bangkalan akan memberikan motivasi bagi para karyawan untuk selalu memberikan kontribusi terbaiknya. Dengan budaya organisasi yang kuat akan membantu kinerja perusahaan dalam menciptakan motivasi yang luar biasa pada diri karyawan. Sebenarnya norma-norma yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan semangat kerja. Dengan budaya yang kuat dari para Karyawan Perusahaan Listrik Negara Cabang Bangkalan diharapkan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi dalam menjabat suatu profesi di Perusahaan Listrik Negara Cabang Bangkalan dan bisa menjadi aset yang penting dari perusahaan untuk berkembang menjadi semakin kompetitif dan nantinya akan memberikan citra baik dari perusahaan tersebut.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengangkat topik dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Jabatan pada bagian administrasi umum di Perusahaan Listrik Negara Cabang Bangkalan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut di atas maka dapat di rumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah variabel budaya organisasi yang terdiri dari Pola Komunikasi, inisiatif Individual, Integrasi, Kontrol, Dan sistem Imbalan berpengaruh terhadap kompetensi jabatan?
2. Variabel manakah dari budaya organisasi yang terdiri dari Pola Komunikasi, inisiatif Individual, Integrasi, Kontrol, Dan sistem Imbalan keakraban yang paling dominan terhadap kompetensi jabatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari Pola komunikasi, integrasi , inisiatif individual, kontrol, dan sistem imbalan terhadap kompetensi jabatan
2. Untuk mengetahui variabel mana dari budaya organisasi yang terdiri dari Pola komunikasi, integrasi , inisiatif individual, kontrol, dan sistem imbalan terhadap kompetensi jabatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian tersebut di atas maka dapat dijelaskan bahwa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Sebagai pendalaman ilmu dari apa yang diperoleh di bangku kuliah
2. Bagi organisasi
Dapat dijadikan landasan teori bagi pemimpin dalam mengambil suatu keputusan
3. Bagi pihak lain
Dapat dijadikan literatur untuk penyelesaian karya ilmiah khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi agar dapat disempurnakan pada karya ilmiah selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan pada penelitian ini yaitu terletak pada bagian Variabel yang digunakan oleh penulis, yaitu hanya lima variabel dan lima variabel ini sudah disesuaikan dengan realita di lapangan yaitu Pola komunikasi, inisiatif individual, integrasi, Kontrol, sistem imbalan dan penelitian ini hanya terbatas pada bagian Administrasi Umum.