

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan tingginya tingkat persaingan serta tuntutan-tuntutan yang lahir dari masyarakat membuat organisasi harus berlomba-lomba meningkatkan kualitas yang dapat diberikan. Baik buruknya kualitas yang dapat diberikan organisasi merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan masyarakat untuk menilai kinerja sebuah organisasi dalam menjalankan operasionalnya. Hal tersebut saat ini menjadi harga mati yang harus dibayar oleh organisasi dalam menghadapi tantangan demi tantangan yang ada, baik organisasi pada sektor swasta, maupun sektor pemerintahan.

Kualitas yang dapat diberikan organisasi, sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi. Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Unsur pengendali ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya untuk pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Dalam usaha organisasi mencapai tujuan dan sasarnya, manusia dituntut dapat berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja manusia dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional dan faktor personal (Zeitz, dalam Baron & Byrne, 2009). Faktor organisasional antara lain, budaya organisasi, sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, kondisi fisik dari lingkungan.

Sedangkan faktor personal antara lain kemampuan atau keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, kepuasan kerja, ciri sifat kepribadian atau etos kerja.

Salah satu faktor organisasional adalah budaya organisasi. Manusia sebagai anggota di dalam organisasi perlu untuk mengetahui atau bahkan mengikuti budaya organisasi yang telah diberlakukan dan dijadikan acuan pada organisasi. Budaya organisasi itu bisa berbeda-beda dalam derajat kekuatannya. Budaya kuat menunjukkan dipahaminya bersama perspektif tentang bagaimana kehidupan organisasi harus berjalan dan disepakati sebagian besar anggota organisasi. Sebaliknya, budaya lemah mengimplementasikan tidak adanya budaya berpengaruh yang dominan, di dalam organisasi ada beberapa budaya yang mungkin saling bertentangan satu sama lain.

Kekuatan budaya organisasi dapat diukur sejauh mana budaya tersebut dianut oleh semua anggota dan sejauh mana anggota organisasi memercayainya. Semakin intens budaya organisasi, semakin kuat pengaturannya pada semua tingkatan dimana budaya memanifestasikan diri, yaitu mempengaruhi tak sekedar sikap karyawan namun juga nilai-nilai, asumsi dasar dan keyakinan mereka. Kuat atau lemahnya budaya organisasi sangat penting karena punya beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain dapat membentuk sikap dan perilaku manusia/anggotanya yang sesuai dengan visi misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas yang tinggi, yang nantinya akan menghasilkan SDM yang berkualitas, juga akan menjadi suksesnya suatu organisasi.