

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Dalam penelitian Fauzi, dkk (2016) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi setiap aspek lain dalam organisasi.

Menurut Robbins (2013) budaya organisasi ialah sistem yang dianut bersama oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya. Sistem kebersamaan ini merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang diprioritaskan oleh organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda tergantung bagaimana kondisi dan situasi organisasi tersebut. Budaya Organisasi biasa terbentuk karena adanya kebiasaan-kebiasaan yang terjadi di organisasi tersebut. Isu-isu dan permasalahan budaya organisasi mempengaruhi suasana etis dalam organisasi dan perilaku-perilaku etis para anggotanya. Ketika budaya organisasi memiliki toleransi yang tinggi terhadap resiko tinggi sampai rendahnya dalam keagresifan akan membentuk standar dan etika tinggi dalam budaya organisasi.

Budaya organisasi yang kuat membantu menciptakan stabilitas bagi organisasi (Robbins, 2013). Budaya organisasi bisa dikatakan sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari

norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian. Kebiasaan berperilaku para anggota organisasi merupakan tindakan nyata yang dilakukan agar memperoleh hasil yang diharapkan. Budaya organisasi dapat melakukan beberapa fungsi yang dapat menangani permasalahan anggota-anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternalnya, yaitu dengan memperkuat pemahaman anggota organisasi serta kemampuan untuk merealisasikan visi dan misi suatu organisasi.

Obyek Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Gojek Indonesia, yaitu salah satu perusahaan *start up* dibidang transportasi online yang memberikan pelayanan jasa angkut menghubungkan antara ojek dengan penumpang ojek. Perusahaan ini membantu para penumpang mendapatkan jasa layanan dengan lebih efektif dan efisien dengan mobilisasi menggunakan *smartphone*. Perusahaan *Start up* merupakan perusahaan yang sedang berkembang di Indonesia, perusahaan yang dituntut untuk terus berinovasi dan selalu *up to date* agar tidak kalah oleh kompetitif.

Perusahaan Gojek Indonesia sudah melihat tantangan dalam bisnis perusahaan *start up*, maka perusahaan tersebut menerapkan tiga pilar yaitu kecepatan, dampak sosial, dan inovasi untuk mengatasi tantangan yang dihadapinya. Tiga pilar ini mendukung peneliti dalam menganalisis suatu budaya organisasi, karena akan membentuk perilaku-perilaku karyawan dalam filosofi kerja organisasi.

ketika budaya organisasi dalam perusahaan Gojek Indonesia tertata dengan baik akan mempengaruhi perilaku karyawan-karyawan dalam menghasilkan prestasi (Djaitun, dkk, 2013). Kesesuaian perilaku dengan budaya organisasi tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja dan kompetensi karyawan. Seperti yang disebutkan dalam jurnal penelitian Fauzi, dkk (2016) dan Simanjuntak, Tobing (2017) mendukung adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Pengertian kinerja menurut Moeheriono (2012) yaitu gambaran bagaimana pencapaian pelaksanaan program dan kebijakan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategis organisasi. Makna tersebut ditujukan pada kemampuan karyawan perusahaan Gojek dalam pelaksanaan kewajiban tugas-tugas yang perlu dipenuhi. Tugas-tugas tersebut dilandasi oleh indikator-indikator keberhasilan yang ditetapkan. Sehingga hasil kerja karyawan menunjukkan *output* dari inovasi tersebut, yaitu penawaran jasa perusahaan Gojek Indonesia yang terus berkembang hingga saat ini.

Menurut Mariam (2009) kinerja karyawan bisa dinyatakan sebagai hasil olah pikir dan tenaga karyawan yang telah dilakukan, dalam ukuran yang dapat dilihat. Dapat dilihat juga dari inovasi dan ide-ide cemerlang para karyawan tersebut. Melihat hal tersebut kinerja dapat dikatakan sebagai keseluruhan kerja dari karyawan. Hasil penelitian Fauzi, dkk (2017), Murty, Hudiwinarsih (2012), mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki kinerja optimal akan menghasilkan komitmen organisasi

yang tinggi. Semakin tinggi kinerja yang dicapai semakin tinggi pula derajat komitmen karyawan.

Dalam perusahaan Gojek Indonesia *turn over* yang terjadi masih belum terprediksi, dikarenakan bedanya dengan perusahaan konvensional biasa, perusahaan *start up* digital memiliki kebutuhan yang bisa berubah begitu cepat. Bisa dikatakan, jumlah karyawan yang masuk ataupun keluar belum bisa diprediksi tergantung kebutuhan tiap divisi perusahaan. Hal ini alasan peneliti mengambil variabel komitmen dikarenakan dengan adanya kecocokan karyawan dalam organisasi maka akan meningkatkan kinerja dan loyalitas yang terjadi di perusahaan (Fauzi, dkk, 2016). Perusahaan Gojek melaksanakan komitmen serupa maknanya dengan menjalankan tanggung jawab, kewajiban, serta janji yang dibatasi dengan kebebasan individu untuk melakukan sesuatu. Jadi, jika seorang karyawan sudah memiliki komitmen maka dia harus memprioritaskan perjanjian yang sudah dibuat dengan perusahaannya sendiri daripada kepentingan pribadi.

Di sisi lain komitmen dapat diartikan sebagai ketaatan seseorang dalam melaksanakan tindakan sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati. Namun tidak semua karyawan dalam perusahaan melaksanakan komitmen secara utuh.

Menurut penelitian Sitio, dkk (2015), tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berorientasi karyawan. Didukung pula oleh penelitian Fauzi dkk, (2016) dikatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, lebih

spesifik pada penelitian Mariam (2009) bahwa nilai signifikan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan budaya organisasi yang dimediasi dengan kepuasan kerja.

Sedangkan pada penelitian Trisnaningsih (2007) dikatakan budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, namun secara tidak langsung komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Akan tetapi hasil penelitian dari Fuad, Mindarti (2015) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Budaya organisasi memperlemah pengaruh komitmen organisasional dengan kinerja. Berikut tabel jurnal penelitian terdahulu:

Tabel 1.1
Research Gap

Peneliti	Hasil Penelitian	Research Gap
Fauzi, Warso, Haryono (2016)	Menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi	Terdapat perbedaan peran terhadap: variabel independen sebagai variabel langsung dan variabel moderasi
Sitio, Titisari, Tobing (2015)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, dan interaksi atasan-bawahan berpengaruh positif terhadap perilaku bekerja dan kinerja karyawan	
Simajuntak, Suzanna (2017)	Menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan	
Handoyono, Suddin, Suprihatmi (2017)	Komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Boyolali	
Fuad, Mindarti (2015)	Menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan budaya organisasi memperlemah pengaruh komitmen organisasional dengan kinerja	

Dengan demikian penelitian ini akan menganalisis kembali bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi yang mengangkat judul penelitian

**“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan
Komitmen Karyawan Sebagai Mediasi Pada PT. Gojek Indonesia”.**

B. Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimana pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gojek Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gojek Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Gojek Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai mediasi pada PT. Gojek Indonesia?

C. Tujuan Penelitian tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gojek Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Gojek Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT. Gojek Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai mediasi pada PT. Gojek Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti dan menjadi bahan pertimbangan suatu perusahaan dalam membangun budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktisi

Diharapkan penelitian ini menjadi bahan pertimbangan suatu perusahaan dalam membangun budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi.