

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era global industri saat ini, kenaikan angka ekonomi yang baik dapat membuka peluang yang menguntungkan bagi para perusahaan yang sanggup untuk berkompetisi dengan perusahaan lain di industri yang serupa, baik dalam sektor barang maupun jasa. Selain itu, perusahaan tentunya berharap mencapai hasil yang optimal ataupun memperoleh profit dari kegiatan usaha mereka. Sejalan dengan keadaan ini, perusahaan harus dapat menyesuaikan diri dengan transformasi yang terjadi saat ini.

Definisi budaya organisasi itu sendiri yaitu berupa prinsip-prinsip yang menjadi landasan atau panduan bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan komitmen serta kepribadiannya yang baik dalam suatu organisasi (Sulaksono, 2019). Budaya organisasi yang baik merupakan tempat dimana karyawan dapat mengembangkan ilmu serta kemampuan yang mereka miliki. Dengan pengembangan diri dari para karyawan, perusahaan juga dapat ikut menyumbang tenaga serta pemikiran demi mencapai kesuksesan dan kemajuan perusahaan. Dengan adanya perubahan-perubahan yang berkembang saat ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan berpengaruh pada kinerja karyawan serta juga dapat mempengaruhi kondisi perusahaan.

Budaya organisasi saat ini juga menjadi topik atau bahasan yang diperbincangkan dikalangan para pebisnis dan para pengusaha. Setiap

perusahaan tentunya mengharapkan mempunyai budaya organisasi yang baik, tentunya hal tersebut akan membuat perusahaan makin stabil, makin maju, serta mendukung adanya perubahan lingkungan. Pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan kinerja karyawan sangat krusial bagi sebuah perusahaan, baik dalam lingkungan internal maupun eksternal, karena mempunyai pengaruh terhadap visi dan misi perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang kuat di suatu perusahaan dibuktikan dengan memiliki keterkaitan kerja yang cukup tinggi serta kebalikannya, organisasi atau perusahaan dengan budaya organisasi yang lemah dibuktikan dengan memiliki keterkaitan kerja yang rendah (Prahara, 2020).

Di dalam sebuah perusahaan, diperlukan budaya organisasi yang kuat agar bisa menyampaikan peranan yang penting untuk para karyawannya dalam memahami mengenai suatu permasalahan. Budaya juga dapat mempengaruhi pada sikap serta perilaku para karyawannya. Hal tersebut dapat dibuktikan dari suksesnya sebuah perusahaan yang memiliki budaya yang sangat kuat akan menjadi lebih percaya diri dan mampu berkembang lebih maju dalam menciptakan inovasi-inovasinya. Di era globalisasi saat ini, sangat begitu cepat dan pesat dalam hal perubahan, baik secara teknologi maupun budaya. Hal ini tentunya memiliki dampak yang sangat signifikan bagi masa depan sebuah perusahaan. Dengan kemunculan teknologi yang mengikuti perkembangan zaman serta budaya organisasi yang fleksibel, maka akan berdampak pada kemajuan sebuah perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan tentunya diperlukan suatu strategi, karena strategi merupakan suatu bagian yang krusial bagi sebuah perusahaan. Strategi tentunya menjadi bagian yang sangat penting yang harus direncanakan dan juga diputuskan di sebuah perusahaan dalam memecahkan suatu persoalan. Strategi merupakan proses yang mendasar bagi sebuah perusahaan dalam menjalankan tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Dengan adanya strategi, dapat memperlihatkan bagaimana potensi di sebuah perusahaan agar sumberdaya dapat terus konsisten dengan tuntutan perubahan lingkungan yang ada. Strategi juga mendorong perusahaan untuk terus berupaya mengoptimalkan segala kemampuan yang ada dalam berhadapan dengan berbagai ancaman, serta memanfaatkan keunggulan perusahaan guna meminimalkan kelemahan dalam kompetisi yang sehat.

Strategi untuk mengantisipasi perubahan yang diterapkan di dalam sebuah perusahaan juga memerlukan adanya pertimbangan mengenai sudut pandang budaya yang telah ada sampai saat ini, apakah strategi sudah sejalan dengan nilai-nilai yang terdapat dalam sebuah perusahaan atau nilai-nilai tersebut justru menjadi hambatan atau bersebrangan bagi organisasi kedepannya.

Budaya organisasi ialah nilai-nilai bersama, asas, kebiasaan atau budaya, serta metode kerja yang dapat mempengaruhi cara para anggota organisasi menjalankan aktivitas mereka (Edison et al., 2018). Selain itu, ada beberapa indikator untuk menilai tingkat budaya organisasi, yaitu kesadaran diri, kepribadian, agresivitas, kinerja, dan adaptasi tim (Edison et al., 2018).

Dengan budaya organisasi yang kuat juga dapat menunjang kemajuan suatu perusahaan, sebaliknya, jika budaya organisasi tersebut lemah, maka hal itu dapat menjadi penghambat bagi kemajuan perusahaan atau dapat bertentangan dengan tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan tersebut (Sutrisno, 2018). Budaya organisasi yang kokoh dan memiliki dampak positif dapat memengaruhi perilaku dan kesuksesan kerja organisasi tersebut. Perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat memungkinkan para anggotanya untuk memahami, menganut, dan menerapkan nilai-nilai bersama secara mendalam, sehingga mendorong perkembangan perusahaan menjadi lebih maju (Prahara, 2020).

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah entitas bisnis yang sebagian besar modal atau asetnya berasal dari dana pemerintah atau negara, dan dikelola untuk mencapai kesejahteraan masyarakat serta kemakmuran ekonomi. Menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang BUMN, definisi BUMN adalah badan usaha yang modalnya sepenuhnya atau sebagian besar dimiliki oleh negara melalui investasi langsung dari kekayaan negara yang dipisahkan. BUMN memiliki peran penting dalam perekonomian nasional dan berkontribusi pada penyediaan lapangan kerja serta pelayanan publik yang vital.

Untuk menjadikan BUMN sebagai pendorong kemajuan ekonomi, akselerator kesejahteraan sosial, penyedia lapangan kerja, dan sumber talenta, diperlukan adanya transformasi dalam sumber daya manusia BUMN. Salah satu langkah penting adalah penetapan Nilai-nilai Utama (*Core Values*) SDM

BUMN sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung pengembangan kinerja berkelanjutan. Diharapkan, SDM BUMN memahami, menerapkan, dan menginternalisasikan Nilai-nilai Utama ini dengan sungguh-sungguh, konsisten, dan bertanggung jawab, sehingga tercermin dalam karakter dan kepribadian sehari-hari serta membangun budaya kerja BUMN, sebagaimana ditekankan dalam SE-7/MBU/07/2020 tentang Nilai-nilai Utama (*Core Values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara. Implementasi nilai-nilai utama (*Core Values*) ini melingkupi seluruh SDM BUMN, mulai dari Direksi, Dewan Komisaris/Dewan Pengawas, manajemen/pegawai, serta karyawan/pekerja di lingkungan BUMN, Anak Perusahaan, dan Perusahaan Afiliasi Terkonsolidasi (bumn.go.id). *Core Values* atau nilai inti budaya organisasi di lingkungan BUMN ini telah diterapkan oleh Menteri Badan Usaha Milik Negara yaitu Erick Thohir, sejak 1 Juli 2020.

Nilai-nilai Utama (*Core Values*) AKHLAK terdiri dari singkatan Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Setiap nilai dilengkapi dengan penjelasan, panduan perilaku, serta kode etik atau kode perilaku yang akan diterapkan di Kementerian BUMN dan perusahaan-perusahaan lainnya. Perusahaan BUMN sebelumnya memiliki *Core Values* yang bervariasi. *Core Values* AKHLAK dipilih sebagai simbol transformasi dan diterapkan di seluruh BUMN, berdasarkan salah satu dari lima program prioritas yang diumumkan oleh Presiden RI Joko Widodo untuk periode 2019-2024, yaitu fokus pada pengembangan sumber daya manusia menuju era teknologi dan informasi. Ini juga sejalan dengan arahan Menteri BUMN RI,

Erick Thohir, yang telah menetapkan lima program prioritas untuk kementeriannya. Program-program tersebut mencakup pengembangan nilai ekonomi dan dampak sosial, inovasi model bisnis, kepemimpinan teknologi, peningkatan nilai investasi, serta pengembangan sumber daya manusia.

Nilai-nilai dan keyakinan organisasi menjadi landasan budaya organisasi, dan keduanya mempunyai kewajiban yang penting dalam memengaruhi budaya organisasi di suatu perusahaan (Wahyudin, 2022). Perusahaan BUMN sebelumnya memegang nilai-nilai utama yang berbeda-beda. Nilai-nilai utama AKHLAK yang ditetapkan ke seluruh perusahaan BUMN. PT Kereta Commuter Indonesia adalah salah satu BUMN yang sangat penting dalam menerapkan dan menjalankan Nilai-nilai Utama AKHLAK. PT Kereta Commuter Indonesia atau yang biasa di sebut dengan PT KCI adalah anak perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang mengoperasikan KA Commuter Jabodetabek dan sekitarnya. PT Kereta Commuter Indonesia berfokus pada transportasi publik perkeretaapian di wilayah Jabodetabek. Sebagai perusahaan yang melayani masyarakat, PT Kereta Commuter Indonesia memiliki peran yang penting dalam mendukung kelancaran mobilitas serta aktivitas ekonomi di wilayah Jabodetabek.

Setelah menerapkan budaya organisasi AKHLAK, PT Kereta Commuter Indonesia semakin meningkatkan pelayanan, teknologi, dan lain sebagainya. Dalam penerapan salah satu nilai AKHLAK yang diterapkan oleh PT Kereta Commuter Indonesia yaitu Adaptif. Adaptif dalam AKHLAK BUMN artinya adalah terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan

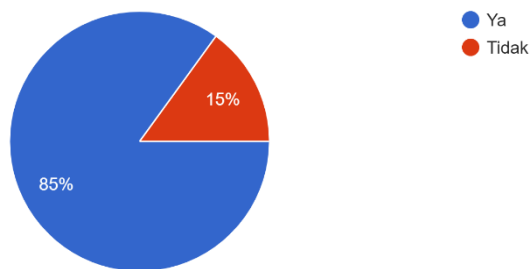
ataupun menghadapi perubahan. Salah satu contohnya inovasinya yaitu penggunaan aplikasi C-Access. Untuk meningkatkan pelayanan kepada pengguna commuter line, KAI Commuter sebagai operator terus berinovasi dalam teknologi dengan mengembangkan aplikasi "C-Access". Aplikasi ini mencakup fitur-fitur terbaru seperti pembelian tiket Commuter Line, informasi lokasi stasiun terdekat, dan lain-lain. Sebelumnya, pembelian tiket Commuter Line dilakukan dengan pembelian langsung di loket. Dengan adanya aplikasi ini, tentunya memudahkan bagi para pengguna Commuter Line. Selain nilai lebih dari "C-Access" tersebut, terdapat juga beberapa kekurangan dalam penggunaannya bagi beberapa kelompok masyarakat tertentu.

Oleh karena itu, Penulis mengambil penelitian ini untuk menunjukkan perubahan teknologi pada PT Kereta Commuter Indonesia. Karena sebelumnya PT Kereta Commuter Indonesia belum mengembangkan teknologi seperti saat ini, salah satu contohnya pengembangan aplikasi "C-Access". Sebelum adanya aplikasi "C-Access" seperti saat ini, para penumpang harus melakukan pembelian tiket Commuter Line melalui loket, hal ini membuat calon penumpang harus mengantri untuk membeli tiket serta memakan waktu cukup lama. Dengan adanya perubahan teknologi yang telah berkembang seperti saat ini, tentunya lebih mempercepat pelayanan dan memudahkan para pengguna untuk melakukan perjalanan.

Berdasarkan keterlibatan Penulis dalam menganalisis budaya organisasi pada PT Kereta Commuter Indonesia, dengan ingin menggali informasi mengenai kemajuan yang telah dicapai oleh PT Kereta Commuter

Indonesia hingga saat ini, serta mempelajari budaya organisasi pada PT Kereta Commuter Indonesia.

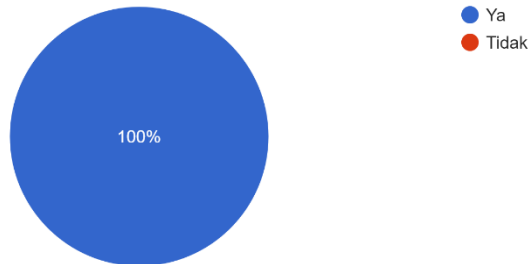
Apakah menurut anda, budaya organisasi di PT Kereta Commuter Indonesia itu sudah efektif?
20 jawaban



Sumber: Data diolah oleh Penulis (2024)

Dari survei pra riset yang Penulis lakukan terhadap karyawan yang berada di PT Kereta Commuter Indonesia, terlihat bahwa 85% responden menilai bahwa budaya organisasi di PT Kereta Commuter Indonesia sudah baik, baik dalam artian dari segi pelayanan, keamanan, kenyamanan serta teknologi yang telah ada saat ini sudah baik dari sebelumnya.

Apakah budaya organisasi berpengaruh dalam kinerja anda saat ini?
20 jawaban



Sumber: Data diolah oleh Penulis (2024)

Dari survei pra riset yang Penulis lakukan terhadap karyawan yang berada di PT Kereta Commuter Indonesia, terlihat bahwa 100% responden menilai bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi performa karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang jelas dan terstruktur, kinerja karyawan dapat menjadi lebih efisien.

Sudah banyak penelitian terdahulu yang membahas mengenai budaya organisasi. Namun, penelitian tersebut menunjukkan beberapa perbedaan karakteristik, seperti dari tema penelitian dan subjek penelitian. Contohnya penelitian yang dilakukan Jismin, Nurdin, & Rustina (2022) dengan judul penelitian “Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu”, tema penelitiannya yaitu peran budaya organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, subjek penelitian ini dilakukan pada UIN Datokarama Palu, dan metode penelitian yang dilakukan adalah kualitatif.

Melihat adanya perubahan yang cukup efektif dari PT Kereta Commuter Indonesia, maka Penulis ingin menganalisis bagaimana budaya organisasi yang di terapkan di perusahaan tersebut. Budaya organisasi adalah aspek penting dalam perusahaan karena menawarkan berbagai manfaat yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, Penulis perlu mengkaji lebih lanjut untuk melakukan Penulisan ini serta menjadikan Penulisan ini bermanfaat untuk kepentingan di waktu yang akan datang. Penulis tertarik untuk melakukan observasi dan penelitian terhadap budaya organisasi pada perusahaan ini. Dalam membuat skripsi, Penulis mengambil judul yaitu **“Analisis Budaya Organisasi Pada PT Kereta Commuter Indonesia”**.

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjelasan di latar belakang, berikut adalah kesimpulan mengenai pertanyaan penelitian yang diajukan. Pertanyaannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi yang dibangun di PT Kereta Commuter Indonesia?
2. Bagaimana kendala dan tantangan budaya organisasi di PT Kereta Commuter Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas, berikut merupakan tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui apa saja perkembangan budaya organisasi yang telah terjadi hingga saat ini di PT Kereta Commuter Indonesia.
2. Mengetahui apa saja kendala dan tantangan budaya organisasi saat ini di PT Kereta Commuter Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas pengetahuan serta pandangan bagi para pembaca atau masyarakat umum terkait pentingnya budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan. Selain itu, Penulisan ini dapat digunakan sebagai sarana sumber informasi bagi mahasiswa dalam mengerjakan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktisi

a. Manfaat Bagi Penulis

Penulis berharap dapat menambah pemahaman serta sudut pandang mengenai budaya organisasi yang dijalankan di PT Kereta Commuter Indonesia.

b. Manfaat Bagi Universitas

Dengan adanya skripsi ini, diharapkan mahasiswa dapat bermanfaat bagi para mahasiswa mengenai tentang pentingnya penerapan budaya organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan.

c. Manfaat Bagi Perusahaan

Melalui skripsi ini, diharapkan perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini menjadi bahan untuk terus meningkatkan kualitas budaya organisasi serta kinerja untuk menjadi lebih baik dan bisa terus berkembang agar mencapai tujuan yang lebih baik serta dapat terus berinovasi untuk memajukan perusahaan.

