

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Budaya dalam suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta (perusahaan) mencerminkan citra organisasi. Budaya organisasi tampak terlihat jelas oleh orang dari luar instansi. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik, akan memberikan citra negatif.

Kolega dari organisasi maupun masyarakat umum akan lebih percaya pada organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat dan positif. Budaya organisasi lemah dan negatif akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Budaya organisasi tercipta melalui beberapa tahapan panjang dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi, lalu ditanamkan kepada para anggotanya. Kemudian tumbuh dan berkembang melalui proses pembelajaran dan pengalaman.

Sumber daya manusia sebagai pencipta budaya organisasi, merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan roda organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mampu untuk menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Setiap karyawan baru yang sedang beradaptasi, agar diterima oleh lingkungan tempat bekerja, akan memperhatikan budaya organisasi yang ada di suatu perusahaan.

Karyawan baru akan meninggalkan apa yang tidak boleh dilakukan dan melakukan apa yang menjadi kewajibannya. Karena budaya organisasi berbeda

antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, upaya dalam mempersiapkan budaya organisasi harus dilakukan dengan sungguh-sungguh. Budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi.

Namun, setelah penulis melakukan pengamatan selama dua bulan di perusahaan BUMN, PT Biro Klasifikasi Indonesia (BKI) (Persero) yang bergerak dalam bidang perkapalan, menunjukkan beberapa masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi. Dilihat dari latar belakang karyawan yang bekerja, sebagian besar karyawan merupakan saudara satu keluarga.

Akibatnya, karyawan dapat leluasa memasukan keluarganya untuk bekerja jika perusahaan sedang membutuhkan tenaga kerja. Kejadian seperti ini menjadi hal yang sangat wajar dan lumrah. Menjadi kebiasaan seperti siklus yang terus berulang. Kebiasaan ini yang tanpa disadari menjadi budaya organisasi bersifat negatif.

Selain itu, organisasi yang merupakan sistem sosial (terdiri dari anggota internal), sudah pasti menciptakan interaksi sosial dalam lingkungan internalnya. Para karyawan saling berinteraksi seiring dengan lamanya waktu bekerja. Sehingga, hubungan yang tercipta di antara para karyawan bukan hanya hubungan formal, melainkan dapat bersifat informal dan emosional.

Hubungan yang bersifat informal dan emosional ini yang seringkali disalahgunakan oleh karyawan. Pada saat jam kerja, terdapat karyawan berperilaku negatif dengan membicarakan teman sekantor (bergosip). Perilaku

tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi terbengkalai dan mengurangi kinerja karyawan.

Cukup banyak pula karyawan melakukan kegiatan di luar pekerjaan. Seperti, tak jarang karyawan yang pergi ke divisi lain untuk mengambil berkas, namun justru ditimpal dengan kegiatan mengobrol yang membuang waktu untuk bekerja. Karyawan yang sering mencuri kesempatan dalam proses berinteraksi sosial dipengaruhi oleh kebutuhan pribadi yang secara tidak langsung masuk dalam kehidupan kerjanya.

Kebutuhan pribadi ini sangat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dari sinilah dapat dipahami sikap-sikap karyawan dalam suatu organisasi. Sikap karyawan yang mempengaruhi budaya organisasi PT BKI menjadi negatif di antaranya kurang disiplin dalam menaati peraturan kantor seperti datang telat, keluar kantor sebelum jam istirahat, merokok di dalam ruangan dan tidak mengikuti kegiatan rutin perusahaan seperti senam setiap hari Jumat.

Meskipun sistem kehadiran karyawan sudah menggunakan sistem *finger print* dan sudah ada larangan dilarang merokok di dalam ruangan, tidak akan berdampak baik bila tanpa tindakan yang dapat mencegah perilaku buruk karyawan, seperti diberi sanksi tegas. Tidak adanya sanksi tegas bagi yang melanggar peraturan menjadi salah satu faktor karyawan berani melanggar peraturan.

Padahal, jelas fungsi sanksi memiliki peranan sangat penting dalam membangun sumber daya manusia yang disiplin dan kreatif, sehingga dapat

bersaing dengan perusahaan lain. Karena sanksi dapat membuat efek jera pada karyawan yang melanggar peraturan. Tak peduli apakah karyawan itu memiliki jabatan tinggi atau hanya karyawan biasa.

Oleh karena itu, melihat betapa kompleksnya masalah yang ada di dalam budaya organisasi, penulis tertarik untuk mengangkat tema ini dengan judul **“Analisis Budaya Organisasi pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu “Bagaimana Budaya Organisasi pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)?”

## **C. Tujuan dan Manfaat Penulisan**

### 1. Tujuan Penulisan

Tujuan yang diharapkan dari penulisan karya ilmiah ini adalah:

- a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai budaya organisasi.
- b. Untuk memperoleh informasi dan data mengenai budaya organisasi di lingkungan PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero)
- c. Untuk menganalisis budaya organisasi pada PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero).

## 2. Manfaat Penulisan

Manfaat yang diharapkan dari penulisan karya ilmiah ini adalah:

### a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengetahui, memiliki pengalaman, dan menambah wawasan dalam hal budaya organisasi baik yang bersifat positif maupun negatif.

### b. Bagi Universitas

Sebagai bahan referensi bagi Universitas Negeri Jakarta dan rekan-rekan mahasiswa dalam pembuatan karya ilmiah.

### c. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan saran bagi PT Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) dalam membangun budaya organisasi yang positif.