

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia atau tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat berharga dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Segala macam aktivitas tidak akan berjalan tanpa adanya manusia sebagai pelaksana. Untuk itu diperlukan usaha untuk mendaya gunakan sumber daya manusia secara maksimal sehingga dapat tercipta kemajuan yang diinginkan yang sering disebut sebagai manajemen personalia. Besarnya peran sumber daya manusia dirasakan jauh melampaui peran yang dapat diberikan sumber daya lainnya, karena keberhasilan organisasi tergantung pada unsur sumber daya yang ada didalamnya.

Masalah-masalah personalia dalam suatu perusahaan jika dilihat secara keseluruhan pada umumnya sangat kompleks. Hal ini timbul karena manajemen harus menghadapi berbagai macam masalah seperti kemajuan teknologi yang teramat cepat, pembatasan oleh berbagai peraturan pemerintah, penyusutan suplai energi dan sumber daya alam lainnya, pertumbuhan persaingan nasional dan pertumbuhan perkembangan kegiatan kolektif karyawan.

Sedangkan dari sisi dalam organisasi juga terdapat berbagai macam masalah-masalah yang harus dihadapi oleh manajemen perusahaan seperti semakin meningkatnya pendidikan karyawan, peningkatan heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya-biaya personalia, ketidaknyamanan hubungan antara manajemen atas dengan para karyawan, kemangkiran dan penurunan kinerja karyawan.

Beberapa hal diantaranya dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi tersebut, baik dari pihak karyawan dalam perusahaan maupun pihak manajemen perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam perusahaan secara umum dikatakan sebagai budaya perusahaan, yang menggambarkan posisi perusahaan di berbagai struktur di dalam masyarakat, artinya adalah bagaimana posisi perusahaan dalam pikiran masyarakat yang akan menciptakan suatu persepsi dalam masyarakat tentang perusahaan tersebut. Berbagai macam masalah tersebut harus dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, hal ini juga berarti bagaimana pihak perusahaan mengelola budaya dalam perusahaan untuk mendukung terealisasinya tujuan perusahaan.

Menurut Chatman dan John dalam Amin Widjaja (2004: 1) sistem makna bersama yang dianut oleh anggota dalam organisasi satu dengan lainnya dikatakan sebagai budaya perusahaan, dengan asumsi ini pula budaya perusahaan menjadi aspek penting untuk dikelola dalam suatu organisasi dalam pencapaian target perusahaan yang efektif dan efisien.

*American heritage dictionary* mendefinisikan budaya secara lebih formal, sebagai “totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama”. Peran budaya organisasi adalah sebagai sarana dalam menentukan arah organisasi yang tercermin pada nilai dasar organisasi tersebut seperti:

1. Kepekaan terhadap kebutuhan pelanggan
2. Kebebasan karyawan dalam memberikan ide
3. Keterbukaan untuk melakukan komunikasi yang bebas, santai, dan bertanggungjawab.

Setiap kali kita akan menghadapi budaya organisasi, apabila budaya itu bukan budaya kita, sifatnya yang mencolok dan tidak umum itu tampak aneh. Namun jika budaya itu adalah budaya kita sendiri, budaya itu sering berlangsung tanpa disadari.

Kebiasaan-kebiasaan, tradisi, dan cara umum melakukan segala sesuatu disebut organisasi yang berlaku sekarang pada umumnya ditimbulkan oleh apa yang telah dilakukan sebelumnya dan tingkat sukses yang telah dimilikinya dengan usaha-usaha itu. Menurut Stephen P. Robbins (2006: 735) ada beberapa media yang dapat digunakan dalam proses pembentukan dan pewarisan budaya organisasi, yaitu cerita, ritual, *symbol*, dan material. Para pendiri organisasi menetapkan budaya awal tersebut dengan memproyeksikan suatu gambaran bagaimana organisasi nantinya yang diberikan kepada karyawan melalui proses sosialisasi yang kemudian mempengaruhi perilaku karyawan ditempat kerja.

Gagasan-gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya ini dapat berasal dari manapun, bisa dari perseorangan atau dari kelompok, dari tingkat bawah atau puncak organisasi. Tetapi dalam perusahaan dengan budaya perusahaan yang kuat, gagasan-gagasan ini tampaknya sering dihubungkan dengan pendiri atau pemimpin awal lainnya yang mengartikulasikannya sebagai suatu visi, strategi bisnis, filosofi atau ketiga-tiganya.

Karakteristik budaya organisasi yang dapat dipakai sebagai acuan dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya menurut Stephen P. Robbins (2006:721) yaitu:

1. Inisiatif individu. Tingkat tanggung jawab, kebebasan yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.
2. Toleransi risiko. Sejauh mana karyawan untuk dapat bertindak agresif dan mengambil risiko.
3. Pengarahan. Sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
4. Integrasi. Sejauh mana suatu organisasi/ perusahaan dapat mendorong unit-unit untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan manajemen. Sejauh mana para menejer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas kepada bawahan.
6. Kontrol. Peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

7. Identitas. Sejauh mana para anggota/ karyawan suatu organisasi perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu.
8. Sistem imbalan. Sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kinerja/prestasi kerja karyawan.
9. Toleransi konflik. Sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola komunikasi. Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Menurut Stephen Robbins (2006:724) dalam budaya kuat, nilai inti itu dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas. Budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim internal atas pengendalian perilaku yang tinggi. Stephen Robbins mengemukakan ciri-ciri budaya yang kuat yaitu yang pertama, menurunnya tingkat keluarnya karyawan. Kedua, ada kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi. Dan yang ketiga, ada pembinaan kohesif, kesetiaan, dan komitmen organisasi.

Suatu hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat seharusnya adalah menurunnya tingkat keluarnya karyawan. Suatu budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota mengenai apa yang akan dipertahankan oleh organisasi itu. Selanjutnya kualitas ini mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi itu. Menurut Moh. Pabundu Tika (2006:109)

budaya organisasi kuat sebagai budaya berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pimpinan dan anggota sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi.

Menurut A, A, Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9) mendefinisikan tentang kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Toko Buku Fajar Agung di Tanjung Karang ada dua, yaitu yang berada di pasar tengah dan di Jl. Raden Intan. Untuk memudahkan dalam pembedaannya maka Toko Buku Fajar Agung yang dipasar Tengah penulis beri nama Toko Fajar Agung Pasar Tengah, sedangkan Toko Buku Fajar Agung yang di Jl. Raden Intan penulis beri nama Toko Buku Fajar Agung Raden Intan. Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah bergerak dalam penjualan grosiran sedangkan Toko Buku Fajar Agung Raden Intan bergerak dalam penjualan secara eceran. Toko Buku Fajar Agung menjual buku, souvenir, serta alat-alat tulis kantor.

Dalam menjalankan usahanya Toko Buku Fajar Agung Raden Intan menerapkan budaya organisasi. Berikut karakteristik budaya organisasi Toko Buku Fajar Agung:

1. Inisiatif individu. Karyawan Toko Buku Fajar Agung diberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapat dan ide-idenya. Dan diberikan kebebasan melakukan/menyelesaikan tugas dengan caranya sendiri sejauh tidak berisiko tinggi.

2. Toleransi risiko. Toko Buku fajar Agung Tidak mentolerir karyawannya yang melakukan tugasnya dengan cara yang mengandung risiko tinggi.
3. Pengarahan. Karyawan Toko Buku Fajar Agung selalu diingatkan kepada tujuan perusahaan, ini dilakukan melalui ceramah pada saat seusai olah raga bersama dan diadakan rapat koordinasi setiap bulannya.
4. Integrasi. Toko Buku Fajar Agung selalu mengadakan rapat koordinasi bulanan.
5. Dukungan manajemen. Manajmen memberikan arahan-arahan kepada bawahannya pada setiap awal kegiatan mereka setiap paginya.
6. Kontrol. Toko Buku Fajar Agung menetapkan aturan-aturan untuk mengontrol perilaku kerja karyawannya.
7. Identitas. Toko Buku Fajar Agung selalu memperhatikan karyawannya agar selalu melakukan tugasnya sebagai bagian dari Toko Buku Fajar Agung, dengan memberikan pengarahan-pengarahan seusai olah raga bersama.
8. Sistem imbalan. Pada Toko Buku Fajar Agung sistem imbalannya didasarkan pada kinerja/prestasi kerja karyawan. Dengan memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target/berprestasi.
9. Toleransi konflik. Toko Buku Fajar Agung selalu memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengemukakan masalah/konflik yang di hadapi karyawan, dan kemudian di berikan pemecahannya oleh perusahaan.
10. Pola komunikasi. Pada Toko Buku Fajar Agung pola komunikasi yang diterapkan adalah pola komunikasi yang santai dan terbuka.

Hingga bulan Desember Tahun 2005 Toko Buku Fajar Agung Raden Intan mempekerjakan 29 orang tenaga kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Menurut Bidang Pekerjaan pada Toko Buku Fajar Agung Raden Intan Tahun 2005**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Direktur	1
2	Bagian alat tulis kantor	12
3	Bagian buku	7
4	Bagian kasir	2
5	Bagian pemasaran	3
6	Bagian administrasi dan umum	4
<b>Jumlah</b>		<b>29</b>

Sumber: Toko Buku Fajar Agung Raden Intan Tahun 2006

Sedangkan tenaga kerja yang dipekerjakan oleh Toko Buku Fajar Agung Pasar

Tengah adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Jumlah Karyawan Menurut Bidang Pekerjaan pada Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah Tahun 2005**

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Menejer	1
2	Kepala Bagian	4
3	Bagian Gudang	4
4	Bagian ADM & EDP	4
5	Bagian Kasir	2
6	Colector	1
7	Pramuniaga dan Pelayanan	11
<b>Jumlah</b>		<b>27</b>

Sumber: Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah Tahun 2006

Untuk mengetahui keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari kinerjanya. Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat melalui penilaian terhadap realisasi penjualan yang dihasilkan oleh karyawan terhadap target yang ditetapkan perusahaan, tingkat produktivitas karyawan, tingkat perputaran karyawan dan tingkat absensi.

Toko Buku Fajar Agung Raden Intan selama Tahun 2005 menunjukkan kinerja yang relatif baik terlihat dari rata-rata realisasi yang melebihi target penjualan yang diperlihatkan oleh Tabel 3 berikut.

**Tabel 3. Target Penjualan dan Realisasi Penjualan Toko Buku Fajar Agung Raden Intan Tahun 2005**

<b>Bulan</b>	<b>Target Penjualan (Rupiah)</b>	<b>Realisasi Penjualan (Rupiah)</b>	<b>Tingkat Pencapaian Target (%)</b>
Januari	700.000.000	650.000.000	92,86
Februari	700.000.000	675.000.000	96,43
Maret	700.000.000	590.000.000	84,29
April	700.000.000	500.000.000	71,43
Mei	700.000.000	570.000.000	81,43
Juni	700.000.000	600.000.000	85,71
Juli	700.000.000	800.000.000	114,29
Agustus	700.000.000	1.300.000.000	185,71
September	700.000.000	1.400.000.000	200,00
Oktober	700.000.000	1.000.000.000	142,86
November	700.000.000	900.000.000	128,57
Desember	700.000.000	800.000.000	114,29
<b>Jumlah</b>	<b>8.400.000.000</b>	<b>9.785.000.000</b>	<b>1397,86</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>700.000.000</b>	<b>815.416.666,7</b>	<b>116,49</b>

Sumber: Toko Buku Fajar Agung Raden Intan Tahun 2006

Tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa target penjualan tetap selama setahun dan rata-rata realisasinya melampaui target meskipun tingkat pencapaian targetnya sangat berfluktuasi tiap bulannya selama periode Tahun 2005. Pada awal dan akhir tahun, tingkat penjualan rendah jika dibandingkan rata-rata penjualan selama setahun, dan pada pertengahan tahun tingkat penjualannya melonjak melampaui rata-rata penjualan selama setahun, hal ini karena memasuki tahun ajaran baru.

Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah selama Tahun 2005 menunjukkan kinerja yang kurang baik terlihat dari rata-rata realisasi yang tidak mencapai target penjualan yang telah ditetapkan yang diperlihatkan oleh Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Target Penjualan dan Realisasi Penjualan Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah Tahun 2005**

<b>Bulan</b>	<b>Target Penjualan (Rupiah)</b>	<b>Realisasi Penjualan (Rupiah)</b>	<b>Tingkat Pencapaian Target (%)</b>
Januari	700.000.000	695.000.000	99,29
Februari	700.000.000	710.000.000	101,43
Maret	700.000.000	545.000.000	77,86
April	700.000.000	678.000.000	96,86
Mei	700.000.000	522.000.000	74,57
Juni	700.000.000	654.000.000	93,43
Juli	700.000.000	712.000.000	101,71
Agustus	700.000.000	425.000.000	60,71
September	700.000.000	800.000.000	114,29
Oktober	700.000.000	691.000.000	98,71
November	700.000.000	796.000.000	113,71
Desember	700.000.000	831.000.000	118,71
<b>Jumlah</b>	<b>8.400.000.000</b>	<b>8.059.000.000</b>	<b>1.151,29</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>700.000.000</b>	<b>671.583.333</b>	<b>95,94</b>

Sumber: Toko Fajar Agung Pasar Tengah Tahun 2006

Tabel 4 di atas memperlihatkan bahwa target penjualan tetap selama setahun akan tetapi tingkat realisasinya berfluktuasi tiap bulannya selama periode Tahun 2005.

Rata-rata tingkat pencapaian target penjualannya 95,94%.

Ini dapat diartikan bahwa Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah tidak dapat memenuhi target penjualannya pada periode Tahun 2005 ini.

Tingkat kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat perputaran karyawan selama waktu tertentu. Tingkat perputaran karyawan Toko Buku Fajar Agung Raden Intan Tahun 2005 dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

**Tabel 5. Tingkat Perputaran Karyawan Toko Buku Fajar Agung Raden Intan Tahun 2005**

Bulan	TK Awal (orang)	Masuk (orang)	Keluar (orang)	TK Akhir (orang)	TK Perputaran (%)
Januari	38	-	-	38	-
Februari	38	-	-	38	-
Maret	38	-	-	38	-
April	38	-	1	37	2,70
Mei	37	-	-	37	-
Juni	37	-	-	37	-
Juli	37	-	-	37	-
Agustus	37	-	-	37	-
September	37	-	-	37	-
Oktober	37	-	4	33	12,12
November	33	-	2	31	6,45
Desember	31	-	2	29	6,90
<b>Total</b>					<b>28,17</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>7,04</b>

Sumber: Toko Buku Fajar Agung Raden Intan Tahun 2006

Menurut data pada Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa tingkat perputaran karyawan Toko Buku Fajar Agung Raden Intan cukup tinggi, yaitu ditingkat rata-rata 7,04%. Angka ini didapat dari jumlah karyawan yang keluar Tahun 2005 sebanyak 9 orang. Ini menunjukkan bahwa tingkat perputaran karyawan cukup tinggi, dan sudah melampaui standar maksimum perusahaan, yaitu sebesar 2% per tahun. Tingginya perputaran karyawan pada tahun ini karena karyawan melanggar kode etik organisasi, yaitu mengambil mengambil barang yang bukan menjadi haknya, sehingga organisasi memutuskan hubungan kerja dengan karyawan tersebut.

Sedangkan tingkat perputaran karyawan Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Tingkat Perputaran Karyawan Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah Tahun 2005**

<b>Bulan</b>	<b>TK Awal (orang)</b>	<b>Masuk (orang)</b>	<b>Keluar (orang)</b>	<b>TK Akhir (orang)</b>	<b>TK Perputaran (%)</b>
Januari	26	-	-	26	-
Februari	26	-	-	26	-
Maret	26	-	-	26	-
April	26	-	1	25	4,00
Mei	25	-	-	25	-
Juni	25	1	-	26	-
Juli	26	1	-	27	-
Agustus	27	-	-	27	-
September	27	-	2	25	8,00
Oktober	25	-	-	25	-
November	25	-	-	25	-
Desember	25	2	-	27	-
<b>Total</b>					<b>12,00</b>
<b>Rata-rata</b>					<b>1,00</b>

Sumber: Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah Tahun 2006

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa rata-rata tingkat perputaran karyawan Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah sebesar 1%. Angka ini cukup rendah dan masih dalam taraf yang dapat ditoleransi karena masih dibawah standar perputaran karyawan perusahaan, dimana standar perputaran karyawan perusahaan maksimumnya adalah 2%.

Selain itu tingkat kinerja karyawan juga dapat diukur dengan tingkat absensi karyawan per-periode waktu tertentu.

Menurut Husein umar (2003:72) tingkat absensi karyawan dapat dihitung dengan rumus:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari karyawan tidak bekerja}}{\text{Jumlah hari kerja keseluruhan}} \times 100\%$$

Tingkat absensi karyawan Toko Buku Fajar Agung Raden Intan pada Tahun 2005 dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7. Absensi Karyawan Toko Buku Fajar Agung Raden Intan Tahun 2005**

Bulan	Jumlah TK (a)	Jumlah Hari Kerja (b)	Jumlah Waktu Kerja (c = a x b)	Tingkat Absensi	
				Jml. Absen (d)	(%) Absensi (e=(d/c).100%)
Januari	38	21	798	1	0,13
Februari	38	19	722	4	0,55
Maret	38	21	798	3	0,38
April	37	21	777	-	0,00
Mei	37	21	777	-	0,00
Juni	37	22	814	1	0,12
Juli	37	21	777	-	0,00
Agustus	37	22	814	4	0,49
September	37	21	777	-	0,00
Oktober	33	22	726	1	0,14
November	31	19	589	-	0,00
Desember	29	21	609	3	0,49
<b>Rata-rata</b>					<b>0,19</b>

Sumber: Toko Buku Fajar Agung Raden Intan Tahun 2006

Tabel 7 dapat memperlihatkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan perbulan Toko Buku Fajar Agung Raden Intan cukup rendah yaitu sebesar 0,19%. Hal ini menggambarkan bahwa suasana kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi termasuk didalamnya budaya organisasi cukup kondusif bagi karyawan.

Sedangkan tingkat absensi karyawan Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah pada Tahun 2005 adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Absensi Karyawan Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah Tahun 2005**

Bulan	Jumlah TK (a)	Jumlah Hari kerja (b)	Jumlah Waktu kerja (c = a x b)	Tingkat Absensi	
				Jml. Absen (d)	(%) Absensi (e=(d/c).100%)
Januari	26	29	754	2	0,27
Februari	26	26	676	2	0,30
Maret	26	28	728	1	0,14
April	25	28	700	1	0,14
Mei	25	29	725	2	0,28
Juni	26	28	728	1	0,14
Juli	27	29	783	1	0,13
Agustus	27	29	783	1	0,13
September	25	28	700	2	0,29
Oktober	25	29	725	3	0,41
November	25	28	700	1	0,14
Desember	27	29	783	1	0,13
<b>Rata-rata</b>					<b>0,21</b>

Sumber: Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah, 2006

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa absensi karyawan Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah juga rendah, yaitu rata-rata hanya 0,21%. Hal ini menggambarkan bahwa suasana kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi termasuk didalamnya budaya organisasi pada Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah juga cukup kondusif bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk menulis skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Fajar Agung.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan sebelumnya budaya organisasi walaupun bukan satu-satunya tetapi juga merupakan faktor yang menentukan bagaimana kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Seorang karyawan akan mencapai kinerja yang baik apabila ia merasa nyaman bekerja dalam kebiasaan-kebiasaan yang ada di perusahaan. Ini dapat diartikan bahwa budaya perusahaan dapat mendukung dalam pencapaian kinerja karyawan demi pencapaian tujuan perusahaan dalam jangka panjang.

Dari uraian di atas dapat diidentifikasi masalah, yaitu: tingkat perputaran karyawan yang cukup rendah pada Toko Buku Fajar Agung Pasar Tengah yaitu sebesar 1% (Tabel 6) mengindikasikan karyawan cenderung nyaman dan cocok dengan nilai-nilai dan kebiasaan yang ada dalam organisasi. Akan tetapi rata-rata penjualan lebih rendah dari rata-rata target penjualan (Tabel 4) atau tidak mencapai target.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan permasalahan:

Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Fajar Agung?

## **1.3 Manfaat Penelitian dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan.

### **1.3.2 Manfaat penelitian**

Manfaat dari penelitian adalah:

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Toko Buku Fajar Agung Bandarlampung untuk mengambil langkah yang tepat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.
2. Sebagai sumber ilmu pengetahuan manajemen sumberdaya manusia dalam aspek budaya organisasi.

### **1.4 Kerangka Pikir**

Karyawan sebagai sumber daya, merupakan faktor yang sangat penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, karena karyawan inilah yang melaksanakan serta merealisasikan tujuan perusahaan, sehingga sudah menjadi tugas dan kewajiban perusahaan untuk memperhatikan dengan benar apa yang telah dicapai sehingga perusahaan dapat memberikan penghargaan. Budaya organisasi mempunyai peran yang strategis sebagai perekat yang memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda-beda, sebagai sarana membentuk rasa ingin memiliki dan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Budaya organisasi menggerakkan para karyawan senantiasa segar dengan ide-ide baru demi kepuasan pelanggan. Dengan menjiwai budaya organisasi membangun kemampuan membentuk iklim organisasi yang harmonis dengan komunikasi yang senantiasa mencapai perbaikan bersama.

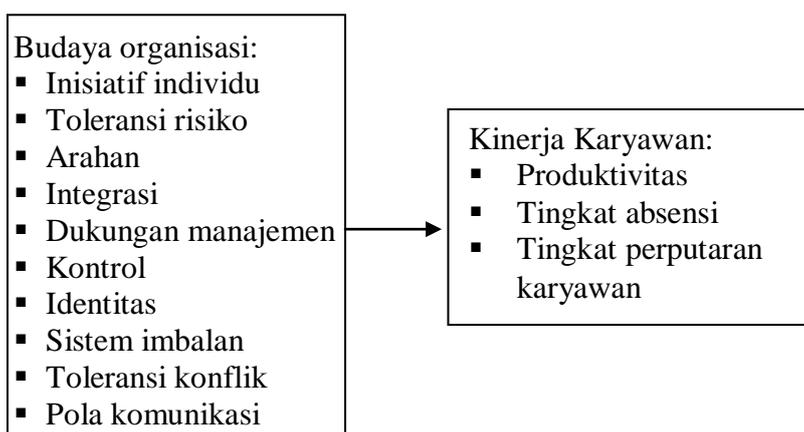
Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya.

Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi.

Stepen P. Robbins yang disadur oleh H. Moh. Pabundu Tika menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dikocok, akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi yaitu Inisiatif individu, toleransi risiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi konflik, dan pola komunikasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir peneliti

## **1.5 Hipotesis**

Rumusan hipotesis berdasarkan latar belakang, masalah, tujuan dan kerangka pikir yang telah dikemukakan adalah budaya organisasi pada Toko Buku Fajar Agung memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.