

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan sekelompok orang yang berkumpul serta bekerjasama dengan terstruktur demi mencapai tujuan atau sasaran tertentu yang telah ditetapkan secara bersama. Dibentuknya suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan untuk mencapainya merupakan kewajiban bagi setiap anggota organisasi yang ada didalamnya. Dalam mencapai tujuannya perilaku dan sikap orang-orang yang ada di dalamnya berpengaruh terhadap organisasi tersebut. Kinerja pegawai yang ada didalamnya akan menentukan hasil yang akan dicapai oleh organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Eri Susan, 2019).

Karyawan dalam sebuah organisasi merupakan asset utama yang menjadi rencana dan pelaksana dari setiap aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang dianut oleh suatu organisasi yang menjadi pondasi suatu sistem manajemen yang berlaku didalamnya dan dijadikan pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

Marta & Wijayanti (2016) menyatakan budaya organisasi adalah bentuk taksir yang harus ditaati oleh semua karyawan sebuah organisasi. Budaya organisasi

dibuat oleh pendiri, pemimpin, maupun anggota dan telah menerima perbaikan secara berkala dan berkelanjutan. Budaya organisasi juga mempunyai fungsi sebagai patokan garis batas atau pemisah mengenai identitas anggota di dalam sebuah organisasi, dapat memicu timbulnya komitmen, dan meningkatkan kesiapan sistem sosial organisasi (Utami, 2018).

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian dari budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya, sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi dan berkomunikasi. (Dian dan Dwibin, 2020).

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Dalam hal ini peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengidentifikasi budaya organisasi didalam sebuah organisasi/perusahaan, juga guna mengetahui sejauh mana budaya organisasi tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam keberlangsungan operasional perusahaan juga pencapaian target yang telah ditetapkan maka diperlukannya sumberdaya manusia yang memiliki kinerja yang baik guna memaksimalkan hasil yang didapatkan, karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu harus diiringi dengan kondisi budaya organisasi yang baik pula dan karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik diperlukannya sesuatu hal yang memiliki efek jera agar guna menciptakan karyawan yang memiliki kinerja baik.

Bimbinga Belajar Brilliant Learning Center Kota Bandung didirikan pada tanggal 27 Oktober 2013, Lembaga ini didirikan atas dasar kebutuhan masyarakat terhadap lembaga pendidikan non formal yang dapat membimbing siswa dan siswi tingkat SD, SMP, SMA yang ada dilingkungannya agar mampu mengikuti pembelajaran di sekolah dengan baik. Adapun materi pembelajaran yang disediakan meliputi antara lain, Matematika, Bahasa Inggris, IPA, IPS, Fisika, Kimia, Ekonomi.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukannya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Lembaga Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center Kota Bandung. Berikut beberapa indikatornya:

1. Kuantitas

Perolehan siswa pada Lembaga Bimbel BLC mengalami penurunan pada tahun 2021 sebanyak lebih dari 50%, seperti yang ditunjukkan oleh hasil perolehan siswa 5 tahun kebelakang, dimana yang pada tahun 2020 perolehan siswa pada Lembaga Bimbel BLC berjumlah 788 siswa dan pada tahun 2021 perolehan siswa mengalami penurunan hingga hanya bersisa

272, dan pada tahun tahun selanjutnya perolehan siswa bertambah kembali tetapi hanya 14 siswa rata rata dalam setahun.

**Tabel 1.1**  
**Perolehan Siswa BLC**

Tahun	SD	SMP	SMA	Jumlah
2020	350	253	185	788
2021	110	90	72	272
2022	128	90	72	290
2023	138	90	72	300

*Sumber : Hasil Pra wawancara dengan Manajer SDM*

## 2. Kualitas

Pada saat peneliti melakukan wawancara dengan manajer Lembaga BLC diketahui bahwa para pekerja diharuskan merangkap jabatan, selain menjadi pengajar karyawan juga diharuskan merangkap tugas sebagai staff administrasi promosi, keuangan dan pendaftaran sehingga karyawan mengalami beberapa kesulitan dalam melakukan dua pekerjaan secara maksimal.

## 3. Ketepatan waktu

Beberapa karyawan Lembaga Bimbel BLC tidak jarang telat masuk kerja dikarenakan berbagai alasan contohnya dikarenakan terjebak kemacetan, karena lokasi BLC memang kawasan yang dikenal soal kemacetannya, contoh lainnya dikarenakan jam oprasional pembelajaran bertepatan dengan waktu ibadah yaitu dari jam 3 sore sampai jam 8 malam. Juga karyawan beberapakali tidak hadir mengajar secara mendadak, hal tersebut menyebabkan pengajar yang lain diharuskan menggantikan posisi pengajar yang tidak hadir tersebut, sedangkan kompetensi setiap pengajar berbeda beda. Hal tersebut berdasarkan informasi dari pihak manajer Bimbel BLC dari hasil wawancara yang peneliti lakukan.

Berdasarkan uraian tersebut diduga bahwa permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kurang kuatnya budaya organisasi pada Lembaga Bimbel BLC.

Berikut adalah indikator dari budaya organisasinya:

1. Performa

Lembaga Bimbel BLC memiliki kekurangan dalam hal kreatifitas terbukti dengan hasil observasi yaitu tidak ada pembeda antara Lembaga Bimbel BLC dengan Lembaga pendidikan non formal lainnya, hal ini membuat Lembaga Bimbel BLC tidak memiliki ciri khas tertentu, sehingga masyarakat pada umumnya memiliki banyak opsi untuk menggunakan jasa bimbel disamping memilih Lembaga Bimbel BLC, itu dikarenakan anggapan bahwa setiap se Bandung begitu-begitu saja.

2. Kesadaran diri

Lembaga Bimbel BLC memiliki kekurangan dalam hal ketegasan terhadap kedisiplinan karyawan, hal ini berdasarkan hasil dari wawancara dengan karyawan yang melakukan kelalaian dalam bekerja seperti datang terlambat dan tidak hadir kerja, tetapi mendapatkan keringanan dan tidak diberi sanksi tagas.

3. Keagresifan

Lembaga Bimble BLC tidak terbiasa dengan adanya tantangan hal itu peneliti peroleh dari hasil wawancara dengan karyawan, bahwa para karyawan diberikan pekerjaan yang tidak diberikan target kuantitas perolehan siswa dalam kurun waktu tertentu. Maka dari itu perlu adanya budaya keagresifan untk menetapkan tujuan yang menantang tetatpi

realistis. Karyawan juga perlu menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengerjakannya dengan antusias.

Berdasarkan masalah kinerja karyawan menurun dan disebabkan karena budaya organisasi yang belum menyeluruh tersebut, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center Di Bandung**”

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran umum Lembaga Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center Kota Bandung?
2. Bagaimana penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center Kota Bandung?
4. Bagaimana hambatan dan upaya dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Bimbingan Belajar *Brilliant Learning Center*?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui gambaran umum Lembaga Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center Kota Bandung.

2. Mengetahui Kondisi Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center Kota Bandung.
3. Mengetahui Seberapa besar pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center Kota Bandung
4. Mengetahui hambatan dan upaya dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center Kota Bandung.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diajukan untuk memaparkan penjelasan terkait tentang manfaat yang terkandung dalam kegunaan terotits dan keguaan praktis.

##### 1) Kegunaan Teroritits

Kegunaan yang dapat diperoleh dari adanya penelitian ini adalah sebagai pembelajaran dalam pengetahuan yang semakin meluas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengalaman yang baru dari adanya proses penyusunan dan penulisan pada penelitian ini.

##### 2) Kegunaan Praktis

###### a. Bagi peneliti,

Diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir melalui penelitian karya ilmiah berdasarkan ilmu yang di peroleh di banku kuliah yang berhubungan dengan budaya organisai.

b. Bagi Lembaga,

Sebagai bahan masukan bagi Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak lain,

Diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang berfokus pada bidang Sumber Daya Manusia yang khususnya pada Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan guna menjadikan suatu organisasi/perusahaan lebih optimal.

## **1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1) Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian di mana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun alasan dipilihnya lokasi penelitian di Kp, Cicukang Raya, RT.02/RW.28, Mekar Rahayu, Kec. Margaasih, Kabupaten Bandung, Jawa Barat sebagai lokasi penelitian yaitu karena di Lembaga Bimbingan Belajar Brilliant Learning Center belum pernah diadakan penelitian yang serupa khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **2) Lamanya Penelitian**

Hasil dari pengumpulan informasi terkait berbagai data yang diperoleh, maka penelitian ini terhitung dari bulan Desember tahun 2022 hingga bulan Mei tahun 2023.

**Tabel 1.2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Keterangan	Tahun 2023																									
		Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
<b>Tahap Persiapan</b>																											
1	Penjagaan	■																									
2	Studi Kepustakaan		■	■	■																						
3	Pengajuan Judul		■																								
4	Bimbingan																										
5	Penyusunan Usulan Penelitian																										
6	Seminar Usulan Penelitian																										
<b>Tahap Penelitian</b>																											
1	Pengumpulan data																										
	a. Observasi																										
	b. Wawancara																										
	c. Dokumentasi																										
	d. Angket																										
2	Pengolahan Data																										
3	Analisis Data																										
<b>Tahap Penyusunan</b>																											
1	Penyusunan Laporan																										
2	Sidang Skripsi																										
3	Perbaikan																										

*Sumber : Data diolah oleh peneliti pada tahun 2023*