

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajar dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respons terhadap lingkungan eksternalnya. Sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai sesuatu hal penting dan keyakinan-keyakinan bagaimana dalam bekerja. Dengan ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan ciri khusus bagi suatu perusahaan, sehingga dapat membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Dalam menampilkan karakteristik tersebut anggota organisasi dituntut untuk menaati kebijakan perusahaan dalam mencapai hasil yang kondusif. Anggota organisasi membutuhkan partisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya organisasi. Perilaku anggota organisasi sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan realitas organisasi. Sebagian realitas organisasi ditentukan oleh simbol-simbol dan identitas anggota organisasi.

Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggaan serta efektifitas dalam bekerja. Efektifitas yang terbentuk secara solid di dalam perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja organisasi tetapi juga akan membentuk citra baik perusahaan. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai perusahaan yang dipegang dan disepakati secara luas. Semakin banyak anggota organisasi yang menerima nilai-nilai inti serta semakin besar komitmen terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya. Budaya yang kuat memiliki pengaruh terhadap sikap anggota organisasi dibandingkan dengan budaya lemah. Hasil spesifik dari suatu budaya yang kuat adalah keluar masuknya karyawan yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan mencerminkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya.

Budaya dapat menjadi kuat dan lemah. Budaya kuat dapat mempengaruhi cara orang-orang berpikir dan berperilaku. Suatu budaya yang kuat mendukung setiap orang untuk memahami dan meyakini tujuan-tujuan, prioritas, dan praktik dari

perusahaannya, sehingga dapat menjadi keunggulan bagi organisasi. Sedangkan budaya lemah mampu mendorong perilaku yang tidak sesuai dengan nilai perusahaan sehingga menghambat kemampuan perusahaan secara efektif dalam lingkungan eksternal.

Pada saat sekarang ini perusahaan dituntut untuk dapat efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas maupun kuantitas. Pemanfaatan sumber daya manusia sebagai modal dasar yang diikuti dengan pengembangan dan inovasi terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan untuk meningkatkan anggota organisasi dalam merespon dan peka terhadap arah perubahan yang terjadi sehingga dapat mendukung terjadinya pembaharuan organisasi.

Peran sumber daya manusia telah mengalami pergeseran yang signifikan karena dengan inovasi membutuhkan ide dan kreativitas yang dapat dihasilkan dari karakter sumber daya manusia. Kapasitas intelektual seseorang dapat menjadi kekuatan yang luar biasa dalam berimajinasi, berkreasi, dan kemudian diimplementasikan dalam realita. Peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi reaktif tetapi proaktif. Proaktif berarti organisasi perlu mendayagunakan sumber daya secara aktif dan antisipatif menghadapi berbagai ancaman serta peluang untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kualitas kinerja karyawan dilihat dari

kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan organisasi serta mengordinasikan tujuan agar dapat tercapai. Perkembangan organisasi diarahkan pada terciptanya budaya yang mendorong dan menghargai kinerja karyawan.

Kinerja memerlukan strategi implementasi budaya organisasi yang dapat dilakukan melalui proses sosialisasi budaya organisasi. Sosialisasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari nilai-nilai yang terkandung dan bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi untuk menjalankan semua aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengkoordinasi karyawan, terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang tinggi.

PT PLN (Persero) Rayon Belanti Padang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang berada dibawah kementrian BUMN yang bergerak di bidang kelistrikan dalam melayani masyarakat di seluruh wilayah Sumatera Barat. PLN didirikan oleh pemerintah pada tahun 1945 lalu kemudian menjadi BUMN yang ditunjuk dan ditugaskan oleh pemerintah.

PLN sebagai perusahaan yang memonopoli penyediaan kelistrikan, tidak mengurangi tujuan perusahaan dalam fokus kepada kepuasan pelanggan. Bisnis kelistrikan yang dijalankan oleh PLN sebagai penyedia tenaga listrik sesuai tujuan perusahaan dibangun harus mendapat dukungan pemerintah. Tenaga listrik dijual sesuai dengan yang dibutuhkan sehingga diperlukan desain atau perencanaan yang matang.

Sebagaimana sebuah perusahaan Negara, PLN banyak mendapatkan sorotan dari berbagai pihak mengenai efisiensi atau kebijakan kerja dalam organisasi dan kualitas layanan yang diberikan. Oleh karena itu peningkatan efisiensi atau kebijakan dan kualitas kerja menjadi point penting agar eksistensi PLN (Persero) dapat dirasakan keberadaannya oleh pelanggan.

Menyadari hal ini PT PLN (Persero) telah menetapkan budaya organisasi yang ada pada <https://budaya.pln.co.id/> yang isinya menjelaskan bagaimana karyawan itu bersikap dan menerangkan Visi PT PLN (Persero) yaitu diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul dan terpercaya dengan bertumbuh pada potensi insani.

Adapun nilai nilai yang harus dimiliki oleh karyawan berdasarkan website budaya PLN yang disusun oleh kantor pusat PT PLN (Persero) yang dikenal sebagai SIPP diantaranya yaitu Saling percaya (Mutual Trust) dimana anggota organisasi menghargai dan beritikad baik terhadap perusahaan, Integritas (Integrity) anggota organisasi dituntut untuk jujur dan memiliki komitmen, Peduli (Care) dimana seorang anggota organisasi memiliki rasa peduli terhadap anggota organisasi yang lain, dan Pembelajar (Continuous Learning) dimana basic yang dimiliki oleh anggota organisasi diluar dari pekerjaan yang dihadapi dalam menciptakan kinerja yang efisien dan efektif. SIPP merupakan komponen penting dalam pencapaian efektivitas organisasi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul **“ Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT PLN (Persero) Rayon Belanti Padang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi permasalahan dari studi ini adalah “ **Bagaimana Implementasi Budaya Organisasi Pada Dalam Meningkatkan Kinerja PT PLN (Persero) Rayon Belanti Padang**”.

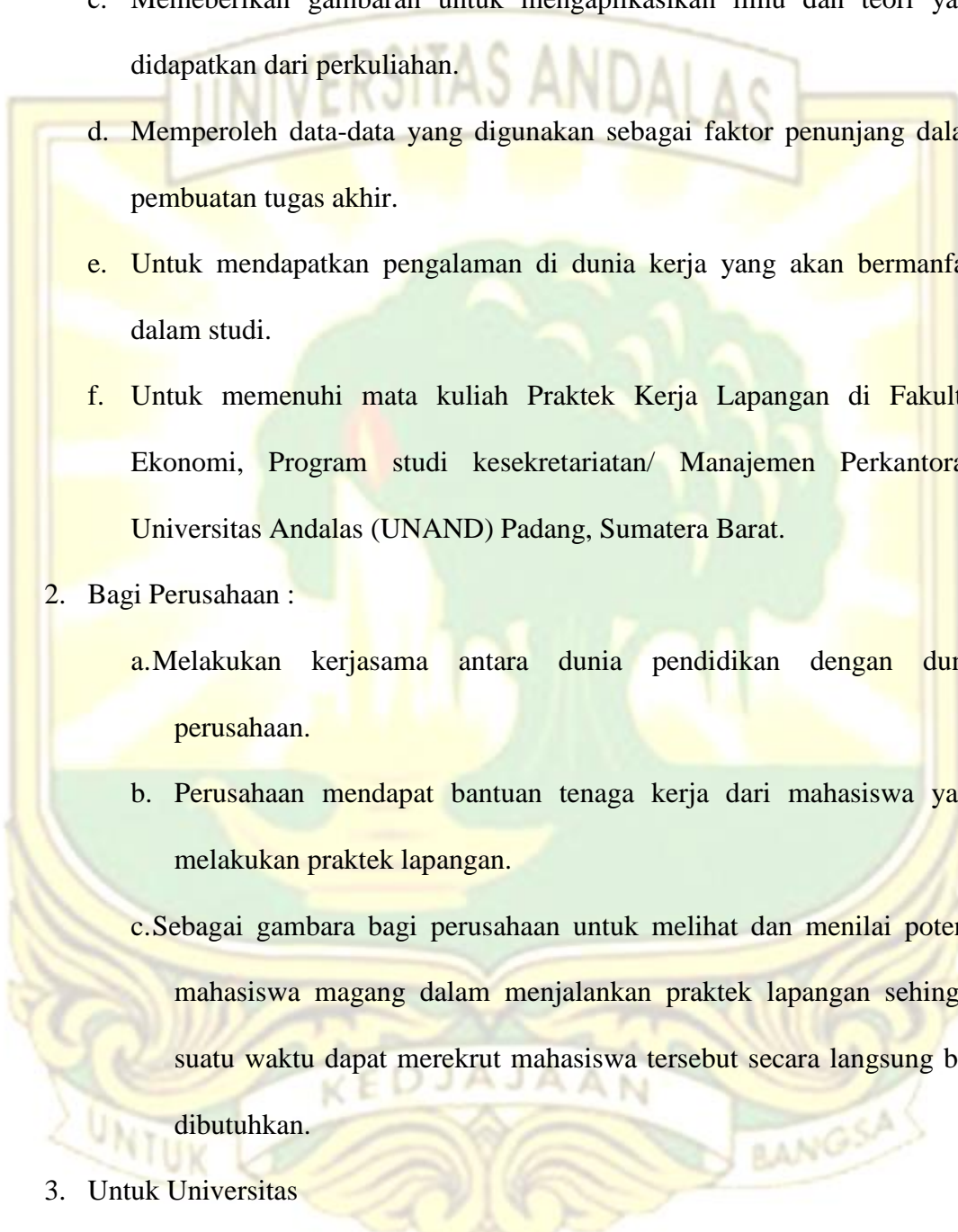
1.3. Tujuan Magang

Tujuan dari kegiatan magang ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperdalam dan memperluas pengetahuan penulis mengenai implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja PT PLN (Persero) Rayon Belanti Padang.
2. Untuk mengetahui dan mengenal secara langsung dunia kerja yang nyata pada saat sekarang ini.
3. Melatih diri penulis untuk dapat mangaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah ke dalam dunia kerja.
4. Membina dan meningkatkan hubungan antara dunia pendidikan/ perguruan tinggi dengan dunia kerja.

1.4. Manfaat Magang

1. Bagi Penulis :
 - a. Meningkatkan kemampuan bersosialisai dalam dunia kerja.

- 
- b. Menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan keterampilan ditempat kerja mengenai dunia kerja.
 - c. Memeberikan gambaran untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapatkan dari perkuliahan.
 - d. Memperoleh data-data yang digunakan sebagai faktor penunjang dalam pembuatan tugas akhir.
 - e. Untuk mendapatkan pengalaman di dunia kerja yang akan bermanfaat dalam studi.
 - f. Untuk memenuhi mata kuliah Praktek Kerja Lapangan di Fakultas Ekonomi, Program studi kesekretariatan/ Manajemen Perkantoran, Universitas Andalas (UNAND) Padang, Sumatera Barat.
2. Bagi Perusahaan :
- a. Melakukan kerjasama antara dunia pendidikan dengan dunia perusahaan.
 - b. Perusahaan mendapat bantuan tenaga kerja dari mahasiswa yang melakukan praktek lapangan.
 - c. Sebagai gambaran bagi perusahaan untuk melihat dan menilai potensi mahasiswa magang dalam menjalankan praktek lapangan sehingga suatu waktu dapat merekrut mahasiswa tersebut secara langsung bila dibutuhkan.
3. Untuk Universitas
- a. Untuk meningkatkan kerjasama dengan perusahaan.

- b. Dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas pada saat selesai melaksanakan studinya dengan pengetahuan yang sesuai dengan tuntutan kerja.
- c. Sebagai evaluasi untuk menyempurnakan bahan ajar dimasa yang akan datang.

1.5. Tempat dan Waktu

Adapun tempat yang dipilih sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang akan dibahas yaitu pada PT PLN (Persero) Rayon Belanti Padang sebagai tempat untuk melaksanakan kuliah kerja lapangan/ magang.

Waktu pelaksanaan magang berlangsung selama 40 hari yang terhitung dari tanggal 2 Januari sampai 27 Februari 2019.

1.6. Sistematika Penulisan

Agar lebih fokus pada pokok yang telah diajukan, maka penulis memberikan sistematika sesuai dengan pembahasan. Adapun sistematika tersebut adalah:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan secara umum mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, tempat dan waktu magang, sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisi teori tinjauan umum mengenai pengertian organisasi, hakikat budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

BAB III : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini membahas tentang sejarah umum PT PLN (Persero) Rayon Belanti Padang, Visi dan Misi, Stuktur Organisasi, serta bentuk kegiatan atau aktivitas perusahaan.

BAB IV : Pembahasan

Bab ini merupakan hasil studi selama di PT PLN (Persero) Rayon Belanti Padang yang menyangkut tentang implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja.

BAB V : Penutup

Bab ini merupakan bab terakhir yang memberikan kesimpulan dan diharapkan dapat bermanfaat serta saran yang di harapkan sebagai bahan masukan bagi PT PLN (Persero) Rayon Belanti Padang.

