

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan pada era globalisasi semakin ketat namun membuka peluang sekaligus tantangan dalam dunia bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari budaya perusahaan dan etos kerja profesional yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kekuatan budaya perusahaan mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja ekonomi dalam jangka panjang. Bahkan, budaya perusahaan akan menjadi suatu faktor yang semakin penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan.

Kinerja sebuah organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Motivasi tinggi, kreatif, mampu mengembangkan inovasi merupakan sumber daya manusia yang akan membuat kinerja menjadi makin baik. Oleh sebab itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Salah satu dalam dunia manajemen harus mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas. Yang artinya setiap organisasi memiliki sebuah kepribadian sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain sehingga diperlukan waktu sebagai proses organisasi untuk tumbuh dan berkembang.

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Budaya organisasi merupakan faktor yang penting perlu dikelola terutama oleh perusahaan yang cukup besar.

Budaya organisasi dikelola dalam arti diarahkan dengan budaya yang selaras dan kompatibel dengan visi, misi, dan strategi organisasi. Tetapi dalam kenyataannya, belum banyak organisasi yang mengelola budaya organisasi secara serius. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan budaya organisasi belum dikelola dengan serius.

Budaya yang diterapkan di Auto 2000 Jombang sendiri sama dengan budaya organisasi yang diterapkan di Auto cabang lain tetapi dari pengimplemtasiannya cabang Jombang memiliki ciri khas yang berbeda. Para karyawan selalu melebihi apa yang diinginkan pelanggan.

Pertama, pendapat dari manajemen organisasi bahwa budaya organisasi adalah kondisi yang diwariskan dari pendiri organisasi sehingga tidak mungkin dapat dirubah (*taken for granted*). Pendapat ini menghambat organisasi untuk mengelola budaya organisasi sebagaimana organisasi mengelola sumber daya yang lain untuk mencapai tujuannya (Suprijatini, 2016).

Kedua, organisasi yang besar membutuhkan contoh-contoh sukses sebagai acuan untuk mau mencoba dalam pengelolaan budaya organisasi. Meskipun demikian, belum banyak organisasi besar yang mau membagi pengalamannya secara sistematis sehingga belum ada insentif untuk mencoba mengelola budaya organisasi secara ilmiah sesuai dengan kaidah manajemen (Suprijatini, 2016).

Ketiga, alat (*tool*) yang dibutuhkan dalam pengukuran keberhasilan dalam mengelola budaya organisasi. Alat tersebut dapat terukur

(*measurable*) dan terlihat (*tangible*) agar pihak manajemen memiliki insentif untuk berinvestasi di bidang ini dalam hal waktu, biaya, dan perhatiannya (Suprijatini, 2016).

Budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi setidaknya memiliki dua sifat. Pertama, budaya yang dikembangkan harus strong (kuat) sehingga mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi, dalam hal ini pemilik, manajemen, dan anggota organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok dengan tujuan organisasi. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam membangun budaya organisasi adalah mampu mendorong para pelaku organisasi untuk memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, dan kepercayaan. Kedua, budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal organisasi atau dinamis dan adaptif. Lingkungan eksternal organisasi yang dimaksud adalah tuntutan dari *stakeholders* eksternal, perubahan lingkungan hukum, ekonomi, politik, sosial, dan teknologi informasi (Suprijatini, 2016).

Konsep budaya kerja yang kuat mampu mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Pihak manajemen harus mampu menciptakan nilai, norma, dan pemikiran yang menjadi dasar atas tindakan perusahaan dan karyawan. AUTO2000 merupakan salah satu perusahaan yang berupaya untuk mencapai kinerja karyawan melalui penerapan budaya perusahaan yang kuat. Budaya perusahaan yang diterapkan oleh AUTO2000 disebut

dengan budaya kerja "FIRST" (*Focus on Customer, Integrity, Respect for Other, Strive for Excellence, dan Teamwork*). Capaian volume penjualan tersebut bukan satu-satunya indikator keberhasilan penerapan budaya kerja FIRST dalam mencapai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan juga dilihat dari capaian kinerja yang dapat dipersepsi, seperti kemampuan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan komunikasi, kemampuan teknis, dan lain-lain.

Budaya organisasi "FIRST" Berperan sebagai pedoman karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya organisasi AUTO2000 Jombang, saat ini mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pada setiap karyawan menjadi lebih baik lagi dan ini dibuktikan dengan hasil evaluasi kinerja perusahaan yang terus meningkat tiap bulannya.

Tabel 1.1
Data Penjualan AUTO2000 Jombang
Bulan Januari – April 2019

No	Bulan	Target	Penjualan	Keterangan
1	Januari	45	47	Tercapai
2	Pebruari	45	47	Tercapai
3	Maret	45	48	Tercapai
4	April	45	50	Tercapai

Sumber : AUTO2000 Jombang, 2019

Berdasarkan data penjualan diatas menunjukkan kinerja AUTO2000 Jombang baik, hal ini karena penjualan AUTO2000 Jombang dari bulan Januari sampai April 2019 mengalami peningkatan dan selalu melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.

Hasil kinerja AUTO2000 Jombang sangatlah baik karena target penjualan selalu tercapai , hal ini disebabkan banyak faktor diantaranya

budaya organisasi dimana budaya yang diterapkan di AUTO2000 Jombang adalah "FIRST" (*Focus on Customer, Integrity, Respect for Other, Strive for Excellence, dan Teamwork*), dengan budaya organisasi ini kinerja perusahaan dapat meningkat.

Pelaksanaan budaya organisasi yang menjadi pedoman yang terdapat dalam AUTO2000 Jombang tentu menjadi tantangan tersendiri yang tidak dapat dibiarkan begitu saja. Diperlukan upaya yang nyata, kesadaran dan komitmen masing-masing individu dalam perusahaan baik dari tingkat bawah sampai tingkat atas untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“IMPLEMENTASI BUDAYA FIRST”**

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana implementasi budaya FIRST pada Auto 2000 Jombang?

1.3 Kajian Pustaka/penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran terhadap hasil-hasil penelitian, penulis belum menemukan secara khusus kajian tentang implemementasi budaya FIRST pada Auto 2000 Jombang. di antara kajian yang memiliki kemiripan dengan kajian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Juni

Suprajatini (2016), dalam judulnya “ *Analisis Budaya Organisasi: Studi Kasus Divisi Sumber Daya Manusia Kantor Pusat dan Kantor Cabang Utama Bank X*” tujuan dari penelitian ini untuk menunjukkan bahwa budaya organisasi yang saat ini dirasakan oleh pegawai didominasi oleh budaya *Market* dan *Hierarchy*, sedangkan budaya yang diharapkan oleh pegawai didominasi oleh budaya *Clan* dan *Market*

Wustha Mardiyah (2014), yang berasal dari Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang yang di mana dalam jurnalnya yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Administrasi Pada Fakultas Ilmu Budaya Universitas Andalas*”. tujuan daripada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam bidang administrasi

Tharigh Kemal dan Kasmiruddin (2017), dari Universitas Riau dalam judulnya karya ilmiahnya “*Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kinerja Pegawai*” mengemukakan tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan pengujian secara empiris terkait budaya pengaruh organisasi dan rotasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis implementasi budaya FIRST pada Auto 2000 Jombang

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat teoritis bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, informasi atau peran budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau titik tolak tambahan bila diadakan penelitian lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi para akademisi dan praktisi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran tentang implementasi budaya organisasi pada Auto 2000 Jombang. Penelitian juga diharapkan mampu untuk dijadikan dasar dalam mengembangkan riset-riset selanjutnya.
- b. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai apa saja penerapan, pengeimplementasian dan bentuk evaluasi yang dijadikan dalam peningkatan kinerja karyawan agar menjadi cabang baru yang terbaik.