# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu di dalamnya mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi tersebut, yang berarti selama anggota atau individunya masih memiliki *loyalitas* dan melaksanakan tanggungjawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Setiap individu dalam organisasi mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari sebuah organisasi yang kemudian membentuk kepribadian organisasi. Kepribadian tersebut kita kenal dengan **Budaya Organisasi** (*Organization Culture)*.

Budaya organisasi adalah sistem pengertian yang diterima secara bersama, seperti budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing

anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain sehingga memiliki kesamaan pengertian dalam menjalani kehidupan sehari-hari, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. Karena setiap individu yang tergabung didalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu dalam sebuah budaya organisasi, guna menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya.

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 budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi itu berada. Suatu budaya organisasi berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Sehingga sebuah organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai bersama. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan anggota dalam mengoperasikan sistem kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut, tujuan organisasi dapat

tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi.

Dalam organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dalam organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah SDM yang kelihatannya hanya merupakan masalah *intern* dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja anggotanya.

Manajemen SDM merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki SDM melalui penerapan nilai-nilai yang memang harus dimiliki oleh individu-individu sebagai anggota dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan daya hasil organisasi, serta dapat mewujudkan SDM yang memiliki kinerja yang tinggi, maka diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja anggota diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang memperhatikan kebutuhan dari para anggota, diantaranya terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi serta efektif. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* artinya berhasil. Sesuatu

yang dilakukan berhasil dengan baik. **Robbins** (dalam Pabundu, 2010: 129) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Budaya organisasi yang terkoordinasi dengan baik akan efektif dalam meningkatkan kinerja dari anggotanya. Karena efektivitas dari budaya organisasi merupakan kemampuan untuk bertahan, menyesuaikan diri, memelihara diri dan tumbuh sesuai dengan tujuan yang dimiliki organisasi melalui kinerja anggotanya.

Kinerja mempunyai arti penting bagi anggota organisasi, adanya penilaian kinerja berarti anggota mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja anggota karena dengan penilaian kinerja ini mungkin anggota yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasinya, sebaliknya anggota yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Penilaian kinerja anggota organisasi perlu dilakukan dalam memastikan pemahaman para anggota dalam pencapaian prestasi setiap anggota tersebut, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara anggota dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Kesulitan dalam menilai kinerja anggota organisasi terutama pada kinerja pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur, akan tetapi juga bersifat multidimensional karena *stakeholders* dari organisasi publik memiliki kepentingan yang berbeda satu dengan lainnya sehingga penilaian kinerja anggota organisasi publik di mata *stakeholders* juga berbeda-beda.

Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh anggota. Anggota akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja anggota yang menjadi ujung tombak organisasi tersebut. Kesadaran para anggota ataupun pimpinannya akan kontribusi budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Sebagaimana temuan **Kotter** dan **Heskett**, menunjukkan bahwa organisasi berprestasi karena ditopang budaya organisasi yang kuat.

Obyek penelitian ini adalah Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), dimana Dosen UNIKOM sebagai subjek penelitian yang merupakan salah satu unsur utama SDM mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan pendidikan. Sosok dosen yang mampu memainkan peran tersebut adalah dosen yang

mempunyai kompetensi baik dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan pada pendidikan, bermoral dan bermental baik, profesional, serta sadar akan tanggungjawabnya sebagai pengabdian kepada generasi muda untuk berbagi ilmu pengetahuan guna mencerdaskan anak Bangsa.

Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu organisasi dan berkarir dalam jangka waktu yang panjang. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan aktivitas pelayanan, maka Universitas Komputer Indonesia diharapkan memiliki SDM yang memadai dari segi kuantitas maupun kualitas yang dijiwai budaya organisasinya melalui kinerja dosen sebagai salah satu bagian anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dan sehat mencerminkan kepribadian dan mampu mengkomunikasikan pada anggota tentang tujuan organisasi dan identitas bersama yang pada akhirnya akan menjadi pedoman bagi pimpinan dan anggota organisasi. Hal tersebut sejalan dengan budaya organisasi yang diterapkan Universitas Komputer Indonesia dalam menuju arah pelayanan profesional, integritas, kualitas, teknologi informasi dan keunggulan yang tentunya bertanggungjawab.

Sesuai dengan tuntutan yang menghendaki terwujudnya organisasi pendidikan yang bersih, berwibawa, transparan dalam menjalankan tugas pengabdian kepada generasi muda dengan tekad membangun kualitas pendidikan anak Bangsa. Universitas Komputer Indonesia melakukan

peningkatkan kualitas dosen agar memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika dalam memberi pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat. Maka penerapan budaya yang antara lain dengan pemberian standar serta penerapan kode etik, diharapkan akan merubah dan membentuk budaya baru yang lebih baik. Dengan adanya budaya organisasi ini, kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh organisasi semakin meningkat, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi akan budaya organisasi yang dapat mengarahkan dan mengembangkan dosen untuk mengelola dan mengendalikan organisasi agar tetap konsisten dengan visi dan misi organisasi.

Pada dasarnya setiap organisasi pendidikan yang menjunjung budaya organisasi menginginkan adanya suatu perubahan ke arah yang lebih baik. Sehingga diharapkan budaya organisasi Universitas Komputer Indonesia dapat menciptakan kinerja dosen yang memiliki *professionalism* yang berarti bekerja secara komitmen dan bertanggungjawab pada dunia pendidikan; *integrity* berarti dosen harus memiliki karakter yang baik, jujur serta berdedikasi dalam memberikan ilmu yang dimiliki; *quality* berarti memiliki kualitas dan mutu terbaik yang harus dijaga dan ditingkatkan agar tetap eksis dalam persaingan; *information technology* berarti penerapan teknologi informasi pada seluruh aktivitas sistem pendidikan; dan yang terakhir *excellence* berarti menjadi yang terbaik dari segi dosen ataupun mahasiswa yang dihasilkan oleh Universitas Komputer Indonesia. (Sumber: Slide Presentasi PIQIE, 2012)

## 1.2. RUMUSAN MASALAH

Untuk memberikan arahan yang benar dan jelas dalam melaksanakan lebih lanjut mengenai penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan, maka peneliti mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

### 1.2.1. Rumusan Masalah Makro

- Bagaimana Efektivitas **Budaya Organisasi** PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen?

### 1.2.2. Rumusan Masalah Mikro

1. Bagaimana **Pemahaman Nilai-Nilai** dari Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen?
2. Bagaimana **Interpretasi Simbol** dari Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen?
3. Bagaimana **Interpretasi Tindakan** dari Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen?

## 1.3. MAKSUD DAN TUJUAN PENELITIAN

### 1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk dapat mendeskripsikan, menggambarkan, menjelaskan, dan menceritakan persoalan yang peneliti teliti mengenai **"Efektivitas Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen".**

### 1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui **Pemahaman Nilai-Nilai** dari Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen.
2. Untuk mengetahui **Interpretasi Simbol** dari Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen.
3. Untuk mengetahui **Interpretasi Tindakan** dari Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen.

## 1.4. KEGUNAAN PENELITIAN

### 1.4.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih bagi perkembangan studi Ilmu Komunikasi pada umumnya dan berhubungan dengan bidang Komunikasi Organisasi khususnya, sehingga dapat memperkaya kajian ilmiah yang perlu dijadikan bahan referensi dalam penelitian sosial lainnya yang saling berkaitan. Penelitian ini juga membuka wawasan dan pengetahuan baru bagi peneliti terhadap penerapan teori-teori komunikasi dan komunikasi organisasi.

### 1.4.2. Kegunaan Praktis

**a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini merupakan sebuah aplikasi ilmu yang telah diperoleh peneliti selama berkuliah dan diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman baru bagi peneliti dalam bidang Komunikasi Organisasi terutama mengenai Budaya Organisasi.

**b. Bagi Universitas**

Harapan hasil penelitian ini secara praktis berguna bagi Universitas Komputer Indonesia sebagai bahan referensi, evaluasi, dan informasi bagi seluruh staff Dosen untuk menilai bagaimana

efektivitas sebuah budaya organisasi yang telah dicanangkan dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, khususnya melalui **"Efektivitas Budaya Organisasi PIQIE Universitas Komputer Indonesia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen"**.