

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG

Adanya regulasi perbankan memberikan dampak bahwa bank asing diberikan keleluasan dalam meramaikan dunia industri perbankan. Beberapa bank asing yang ada di Indonesia memiliki nama yang tidak asing lagi, seperti Citibank, Deutch Bank, Hongkong Bank, dan sebagainya. Data bank yang ada di Surabaya sebagai berikut :

Tabel 1.1.  
Nama Bank Asing dan Lokasinya di Surabaya

Nama bank	Lokasi di Surabaya
Citibank	Jl. Basuki Rahmat Jl. Polisi Istimewa
HSBC	Jl. Basuki Rahmat Jl. Mayjend Sungkono
Standard Chartered	Jl. Panglima Sudirman
Deutsche Bank	Jl. Jl. Panglima Sudirman
TatLee Buana Bank	Menara Bank Bumi Daya Jl. Basuki Rahmat
Bank UOB	Ekonomi Centre Jl. Embong Malang
DBS Bank	Jl. Panglima Sudirman

Sumber : BPS, Surabaya, 2002

Kehadiran perusahaan perbankan asing antara lain juga didukung dengan tenaga kerja karyawan lokal (dari Indonesia) maupun karyawan asing. Dapat dikatakan ada perbedaan budaya maupun lingkungan yang tentunya berbeda bila dibandingkan dengan bank local, baik bank swasta maupun bank pemerintah. Hal ini dapat memberikan dampak pada kinerja karyawan di dalam bekerja. Menarik untuk diteliti para karyawan bangsa Indonesia yang bekerja di bank asing mengenai pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerjanya. Citibank adalah

salah satu bank asing terbesar di Indonesia. Selain memiliki kantor cabang yang lebih banyak dibanding bank asing lainnya, hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana budaya perusahaan sangat diperhatikan dalam bekerja.

Budaya organisasi perusahaan merupakan persepsi umum yang diyakini oleh para anggota organisasi perusahaan, sehingga individu dengan berbagai latar belakang atau yang berada pada tingkatan yang berbeda dalam organisasi perusahaan cenderung untuk menjelaskan budaya organisasi perusahaan dalam pengertian yang sama. Tetapi budaya organisasi perusahaan menunjukkan adanya satu budaya yang dominan. Jika organisasi perusahaan tidak mempunyai budaya yang dominan maka pengaruh dari budaya terhadap kinerja organisasi perusahaan akan menjadi tidak jelas. Budaya yang kuat dicirikan oleh nilai dari organisasi perusahaan yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik dan dirasakan bersama secara luas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti, menyetujui jajaran tingkat kepentingannya, dan merasa sangat terikat kepada budaya organisasi perusahaan, maka makin kuat budaya tersebut (Schein,1992:67).

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi suatu negara, karena maju dan tidaknya suatu negara ditentukan oleh kuantitas dan terutama kualitas sumber daya manusianya. Apalagi Indonesia yang merupakan negara berkembang, memiliki sumber daya manusia yang handal adalah prasyarat mutlak bagi kelangsungan hidup bangsa ini, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia selalu menjadi topic yang hangat untuk dibicarakan kapan pun.

Seperti diketahui bahwa Citibank adalah merupakan salah satu bank asing di Indonesia. Citibank yang dikelola oleh pihak asing dalam penanaman modalnya di Indonesia menggunakan budaya organisasi perusahaan atau biasa disebut budaya organisasi perusahaan yang sudah dikenal banyak masyarakat memiliki nilai beda dibandingkan dengan bank asing lainnya. Pengelolaan budaya di Citibank menghasilkan nilai beda sebagai *competitive advantage* yaitu dalam hal kinerja karyawan yang dinilai memiliki keunggulan terutama dalam kualitas pekerjaan (sumber : Humas Citibank, Surabaya).

Apakah pengaruh budaya organisasi perusahaan, yang biasa disebut juga budaya organisasi perusahaan, terhadap tingkat kinerja karyawan? Kinerja mensyaratkan terjadinya kesatuan antara budaya, strategi, lingkungan dan teknologi sebuah organisasi. Makin kuat budaya suatu organisasi perusahaan makin penting bahwa budaya tersebut cocok dengan variable-variabel tersebut (Schein,1992:5).

Organisasi perusahaan yang berhasil akan memperoleh suatu kecocokan eksternal yang baik-budayanya akan dibentuk sesuai dengan strategi dan lingkungannya. Strategi yang didorong oleh pasar, sebagai contoh, akan lebih sesuai dengan lingkungan yang dinamis dan membutuhkan budaya yang menekankan inisiatif individual, pengambilan risiko, integrasi yang tinggi, toleransi terhadap konflik, dan komunikasi horizontal yang tinggi. Kebalikannya, strategi yang digerakkan oleh produk atau jasa berfokus pada efisiensi, dan paling cocok untuk lingkungan yang stabil, dan lebih besar kemungkinannya akan berhasil jika budaya organisasi perusahaan tersebut mempunyai control yang tinggi dan meminimalkan risiko dan konflik. Organisasi perusahaan yang berhasil juga akan mencari kecocokan internal, dimana budayanya dicocokkan dengan teknologi yang dimiliki (Gordon dan Cummins, 1995:234).

## **1.2. RUMUSAN MASALAH**

Dari latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut : Apakah budaya organisasi perusahaan mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan Citibank di Surabaya?

## **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui gambaran umum budaya perusahaan di Citibank
2. Mengetahui gambaran umum kinerja karyawan Citibank
3. Mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi perusahaan terhadap kinerja karyawan Citibank di Surabaya.

#### **1.4. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi Universitas Kristen Petra

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi yang bisa dimanfaatkan sebagai kepustakaan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan penulis dan menambah pengalaman untuk menerapkan ilmu di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang selama ini diperoleh di perkuliahan serta untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra.

3. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada manajemen Citibank dalam mengatasi masalah kinerja tenaga kerja.

4. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan pembaca, khususnya tentang hal-hal yang berhubungan dengan masalah-masalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **1.5. SISTEMATIKA PENELITIAN**

Pada penelitian ini dibagi menjadi 5 tahap yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Bab I      Pendahuluan

Berisi gambaran mengenai latar belakang, rumusan masalah tujuan serta manfaat penelitian yang diharapkan, juga lingkup penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II     Landasan Teori

Pada bab ini berisi teori yang digunakan sebagai dasar untuk penelitian yaitu mengenai budaya organisasi, efektivitas kerja, hubungan antar konsep serta hipotesis dari penelitian.

Bab III    Metode Penelitian

Bagian ini berisi menjelaskan jenis penelitian, populasi dan sampel, pengambilan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

**Bab IV Analisis Data dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari pengolahan data disertai dengan pembahasan yang terkait dengan penelitian.

**Bab V Kesimpulan dan Saran**

Setelah dilakukan analisis maka pada bab ini dibuat kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi konsumen maupun bagi produsen.