BAB 1
PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki budaya yang menjadi pedoman bagi anggotanya dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk identitas organisasi, menciptakan kesamaan persepsi di antara anggota organisasi, serta mengarahkan perilaku anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen anggota, dan mendukung efektivitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi dapat dipahami melalui tujuh karakteristik utama, yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko *(innovation and risk taking)*, perhatian terhadap detail *(attention to detail)*, orientasi pada hasil *(outcome orientation)*, orientasi terhadap individu *(people orientation)*, orientasi terhadap tim *(team orientation)*, agresivitas *(aggressiveness)*, dan stabilitas *(stability)*. Ketujuh karakteristik tersebut dapat digunakan untuk menggambarkan karakteristik budaya organisasi yang ada atau terbentuk dalam suatu organisasi.

Dalam sektor usaha kuliner atau *food and beverage*, budaya organisasi memiliki peran yang penting karena kegiatan operasional sangat bergantung pada koordinasi antar pegawai, kualitas pelayanan, kedisiplinan kerja, serta kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Persaingan usaha kuliner menuntut organisasi untuk memiliki budaya yang mampu mendukung terciptanya pelayanan yang berkualitas dan keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh setiap pelaku usaha, termasuk rumah makan. Sejalan dengan itu, Edgar H. Schein (1992), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar, nilai, dan keyakinan yang dipelajari serta dibagikan oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menyelesaikan permasalahan eksternal dan internal. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku anggota organisasi serta keberlangsungan organisasi.

Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta merupakan salah satu usaha kuliner yang beroperasi di kawasan wisata Prawirotaman, Yogyakarta. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, rumah makan ini melibatkan karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, diperlukan budaya organisasi yang dapat menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi yang baik diharapkan mampu menciptakan kerja sama yang harmonis, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendukung keberlangsungan usaha suatu organisasi.

Pemilihan Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta sebagai objek penelitian didasarkan pada keunikan konsep usaha yang dimilikinya. Rumah makan ini memadukan berbagai unsur budaya Asia Timur dalam menu dan identitas usahanya, sehingga menghasilkan cita rasa makanan yang khas, kuat, dan berbeda dari usaha kuliner lainnya. Selain itu, Rumah Makan Serodja mengusung konsep *vintage* yang dipadukan dengan unsur modern sehingga mampu mengikuti perkembangan tren kuliner tanpa meninggalkan identitasnya. Di tengah kawasan Prawirotaman yang dikenal sebagai destinasi wisata, Rumah Makan Serodja juga tetap menawarkan harga yang relatif terjangkau bagi konsumen. Karakteristik tersebut menjadikan Rumah Makan Serodja menarik untuk diteliti, khususnya dalam menggambarkan karakteristik budaya organisasi berdasarkan tujuh karakteristik budaya organisasi menurut Robbins dan Judge.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya budaya organisasi dalam organisasi. Penelitian oleh Manuela Ranski Halim dan Sutarto Wijono (2021), pada The Emmerick Hotel Salatiga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi karyawan. Penelitian lain oleh Solekhan (2020), pada PT BPRS Sukowati Sragen juga menunjukkan bahwa beberapa dimensi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT BPRS Sukowati Sragen.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan aspek yang penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Namun demikian, setiap organisasi memiliki karakteristik budaya yang berbeda sesuai dengan kondisi, nilai, dan lingkungan organisasinya. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana karakteristik budaya organisasi yang ada di

Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta berdasarkan tujuh karakteristik budaya organisasi menurut Robbins dan Judge.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai karakteristik budaya organisasi yang ada di Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kondisi budaya organisasi yang ada serta menjadi bahan masukan bagi organisasi dalam upaya mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

b.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apa karakteristik budaya organisasi di Rumah Makan Serodja Prawirotaman, Yogyakarta berdasarkan tujuh dimensi budaya organisasi menurut Stephen Robbins & Timothy Judge?

c. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan mendeskripsikan karakteristik budaya organisasi di Rumah Makan Serodja Prawirotaman, Yogyakarta, berdasarkan teori Stephen Robbins dan Timothy Judge.

d.Kajian Pustaka

Dalam melakukan penelitian mengenai Karakteristik Budaya Organisasi Rumah Makan Serodja Prawirotaman, Yogyakarta Berdasarkan Teori Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, penulis melakukan peninjauan pada penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu. Hal ini dilakukan agar penulis dapat mendapatkan gambaran awal mengenai topik penelitian yang dipilih. Berikut adalah beberapa penelitian yang digunakan oleh penulis.

Penelitian yang dilakukan oleh Manuela Ranski Halim dan Sutarto Wijono (2021), yang berjudul *Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada The Emmerick Hotel Salatiga*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan The Emmerick Hotel Salatiga.

Dimensi orientasi pada hasil memberikan sumbangan efektif terbesar terhadap komitmen organisasi, diikuti oleh perhatian terhadap detail, agresivitas, orientasi tim, inovasi, pengambilan risiko, stabilitas, dan orientasi terhadap individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Solekhan (2020), yang berjudul *Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Menurut Stephen P Robbins dan Timothy A Judge Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT BPRS Sukowati Sragen)*. Hasil penelitian pada PT BPRS Sukowati Sragen menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut mengkaji tujuh dimensi budaya organisasi, yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi berorientasi terhadap hasil, stabilitas, dan agresifitas, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tri Maryati (2018), yang berjudul *Analisis Budaya Organisasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gunungkidul)*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi di Sekretariat DPRD Gunung Kidul, ditunjukkan melalui dorongan kepada pegawai untuk berinovasi, berani mengambil risiko, memperhatikan detail pekerjaan, berorientasi pada kerja sama tim, bekerja secara produktif, serta tidak mempertahankan *status quo*. Selain itu, motivasi kerja pegawai didominasi oleh kebutuhan berafiliasi, diikuti kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berkuasa. Penelitian ini juga menemukan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja antara pegawai laki-laki dan perempuan, serta tidak terdapat perbedaan pada kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berafiliasi berdasarkan jenis kelamin. Namun, terdapat perbedaan pada kebutuhan berkuasa antara pegawai laki-laki dan perempuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hana Citantya (2019), yang berjudul *Budaya Organisasi di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian tersebut menggunakan teori budaya organisasi menurut Robbins dan Judge yang terdiri atas tujuh dimensi, yaitu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada

hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi orientasi terhadap tim (*team orientation*) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sehingga menjadi karakteristik budaya organisasi yang paling dominan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan di Kantor Regional II BKN Surabaya lebih mengutamakan kerja sama tim dibandingkan pekerjaan secara individu. Sebaliknya, dimensi agresivitas (*aggressiveness*) memperoleh nilai rata-rata terendah, yang mengindikasikan bahwa pegawai masih kurang proaktif, khususnya dalam menyampaikan informasi baru kepada rekan kerja. Secara keseluruhan, budaya organisasi di Kantor Regional II BKN Surabaya berada pada kategori rendah dengan nilai rata-rata sebesar 2,03. Penelitian ini menunjukkan bahwa setiap dimensi budaya organisasi memiliki tingkat skor atau rata-rata yang berbeda sehingga dapat menjadi dasar evaluasi bagi organisasi dalam meningkatkan efektivitas budaya organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian mengenai budaya organisasi berdasarkan teori Robbins dan Judge lebih banyak mengkaji tentang hubungan budaya organisasi dengan variabel lain, seperti kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Objek penelitian yang digunakan juga umumnya berasal dari perusahaan manufaktur, perbankan, perhotelan, maupun instansi pemerintah. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta sebagai objek penelitian dengan tujuan untuk mendeskripsikan karakteristik budaya organisasi berdasarkan tujuh dimensi Robbins dan Judge pada konteks usaha kuliner atau *food and beverage*, dengan struktur organisasi yang lebih sederhana dan pembagian tugas yang lebih informal.

f.Kerangka Konseptual

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi yang dipraktikkan dalam interaksi sehari-hari, sehingga menjadi rujukan bersama dalam membentuk dan mengarahkan perilaku kerja di lingkungan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai,

norma, serta pola perilaku yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini, budaya organisasi pada Rumah Makan Serodja Prawirotaman,Yogyakarta diidentifikasi menggunakan tujuh dimensi budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam buku *Organizational Behavior*. Penelitian ini menggunakan teori budaya organisasi dari Robbins dan Judge yang terdiri dari tujuh dimensi budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Ketujuh dimensi tersebut digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik budaya organisasi pada Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta. Dengan menggunakan dimensi tersebut, peneliti dapat mengetahui gambaran karakteristik budaya organisasi yang ada dalam lingkungan kerja organisasi.

Robbins dan Judge (2017:565) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat diidentifikasi melalui tujuh karakteristik utama, yaitu:

a. ***Innovation and Risk Taking*** **(**Inovasi dan Pengambilan Risiko**)**

Tingkat dorongan organisasi kepada karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

b. ***Attention to Detail*** (Perhatian terhadap Detail)

Tingkat ketelitian, kecermatan, dan perhatian terhadap detail pekerjaan.

c. ***Outcome Orientation*** (Orientasi terhadap Hasil)

Tingkat fokus manajemen terhadap hasil dibanding proses kerja.

d. ***People Orientation*** (Orientasi terhadap Individu)

Tingkat perhatian organisasi terhadap dampak keputusan kepada anggota organisasi.

e. ***Team Orientation*** (Orientasi terhadap Tim)

Tingkat aktivitas kerja yang diorganisasikan dalam bentuk tim.

f. ***Aggressiveness*** (Agresivitas)

Tingkat kompetitif dan semangat kerja pegawai dalam organisasi.

g. ***Stability*** (Stabilitas)

Tingkat penekanan organisasi terhadap pemeliharaan stabilitas dibanding pertumbuhan atau perubahan.

Dalam penelitian ini, tujuh dimensi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge dijadikan sebagai dasar penyusunan indikator penelitian. Setiap indikator kemudian dituangkan ke dalam beberapa butir pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta sebagai responden. Jawaban yang diberikan responden digunakan untuk menggambarkan persepsi mereka mengenai karakteristik budaya organisasi di lingkungan kerja mereka. Selanjutnya, data yang terkumpul diolah menggunakan analisis statistik deskriptif melalui perhitungan skor rata-rata dan persentase pada setiap dimensi budaya organisasi. Hasil pengolahan data tersebut menjadi dasar untuk mendeskripsikan karakteristik budaya organisasi yang ada, serta untuk mengidentifikasi dimensi yang memperoleh penilaian yang paling tinggi maupun dimensi yang masih memerlukan perhatian di Rumah Makan Serodja Prawirotaman Yogyakarta.

Skema Kerangka Berpikir



Gambar 1. 1. Kerangka Berpikir

g.Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi 4 bagian utama sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan: Pada bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian kajian pustaka, dan kerangka konseptual yang dipakai dalam penelitian ini.
2. BAB II Metode Penelitian: Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi jenis penelitian, metode

penelitian, operasionalisasi konsep, metode pengumpulan data, jenis data, dan cara analisis data yang dilakukan oleh penulis.

3. BAB III Temuan dan Pembahasan: Pada bab ini, penulis memaparkan hasil temuan penelitian yang diperoleh dari hasil pengolahan data dan analisis data. Kemudian penulis melanjutkan pada bagian pembahasan temuan penelitian.

4. BAB IV Penutup: Isi dari bab ini adalah poin-poin utama dari temuan penelitian, yang sekaligus merupakan jawaban dari rumusan masalah.