

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan-perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia dimana keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan. Pengertian ekonomi adalah suatu ilmu sosial yang mempelajari tentang kegiatan manusia yang berkaitan dengan aktivitas produksi, distribusi, dan konsumsi terhadap barang dan jasa. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dari aset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari kerja karyawan yang professional, sehingga diharapkan agar kualitas sumber daya manusia yang tinggi pada kaum professional yang memiliki keahlian yang digunakan untuk dan membentuk citra diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang semakin berkualitas. Ini adalah tantangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam menghadapi keragaman sumber daya manusia yang semakin meningkat. Pengertian manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk memcapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerjasama dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu alat manajemen dan sebuah konsep kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (visi dan misinya). Budaya organisasi mampu menjadi karakter dari suatu organisasi, karakter tersebutlah yang menuntun karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan falsafah yang diciptakan oleh pendiri perusahaan dan kemudian dikembangkan untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan. Menurut Wibowo (2013:17) bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Menurut Wibowo (2013:17) bahwa budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Akar setiap budaya organisasi adalah serangkaian karakteristik inti yang dihargai secara kolektif oleh anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Diantara para pakar memberikan pengertian tentang budaya organisasi dengan cara sangat beragam, karena masing-masing memberikan tekanan pada sudut pandang yang berbeda-beda. Hal seperti itu adalah wajar, seperti kita

memandang sebuah benda dari sudut yang berbeda, maka masing-masing akan mendeskripsikan apa yang dilihat dalam pandangannya. Ada sepuluh karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi yaitu inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi. (Stephen P Robbins, 2014:480). Norma yang dimaksud adalah budaya organisasi dimana individu memiliki nilai, keyakinan, anggapan, harapan, dan sebagainya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Kemampuan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan sangatlah penting hal ini berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan karyawan tersebut, apabila lambat serta melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan maka akan merugikan perusahaan. Menurut pendapat Zain (2012:10) mengartikan bahwa "kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Dengan memahami karakteristik individu akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh

sebab itu produktivitas kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya produktivitas kerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian terhadap produktivitas kerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan. Pengertian Produktivitas menurut Daryanto (2012:41), produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Berkaitan dengan masalah-masalah tersebut diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan dan Dampaknya pada Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Synergy Beverage Indonesia”.

1.2 Rumusan Masalah

Bersadarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia?
- 3) Apakah kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia?
- 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia melalui kemampuan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia
- 2) Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia.
- 4) Untuk menguji dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia melalui kemampuan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah :

a. Aspek Akademis

1. Bagi penulis sebagai wahana untuk mengembangkan potensi dan wawasan pengetahuan melalui pengamalan studi penelitian dalam rangka mengetahui sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kemampuan karyawan dan dampaknya pada produktivitas kerja karyawan PT. Synergy Beverage Indonesia.
2. Sebagai Aset Pustaka yang dapat bermanfaat oleh semua kalangan akademis, baik dosen maupun mahasiswa dalam upaya memberikan pengetahuan, informasi dan menambah wawasan dalam pembelajaran

mengenai budaya organisasi dan dampak dari produksi PT Synergy Beverage Indonesia.

b. Aspek Pengembangan Pengetahuan

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar rujukan untuk pengembangan penelitian lain yang sejenis, khususnya mengenai peranan budaya organisasi terhadap kemampuan kerja karyawan dan dampaknya kepada produksi kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, pengembangan dari manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang kemampuan kerja karyawan yang ada di PT. Synergy Beverage Indonesia pada umumnya agar lebih dapat mengetahui kemampuan calon karyawan agar tidak salah penempatan dalam departemen.
3. Bagi perusahaan sejenis dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu pemikiran terkait dengan kemampuan karyawan dan dampak produksi kerja karyawan.
4. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan atau evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang akan diambil oleh PT. Synergy Beverage Indonesia.
5. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan untuk di jadikan masukan dalam penelitian yang serupa dan menjadi referensi bagi yang membutuhkan.