

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di zaman globalisasi saat ini persaingan dunia bisnis sangat ketat, yang akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menentukan strategi bisnisnya dengan baik agar tidak kalah termakan zaman, selain dengan mutu yang terbaik hal yang tak kalah penting adalah keunggulan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan tersebut, bagaimana menyatukan semua aspek agar tercapai sebuah keselarasan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti pemahaman lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Lingkungan kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut di atas manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan beberapa kelompok aktivitas yang semuanya saling berhubungan dan terkait, seperti yang terjadi dalam konteks organisasi meliputi perencanaan sumber daya manusia, penerapan disiplin kerja, kompensasi dan tunjangan kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan karyawan dan buruh.

Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan dari karyawan agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja dibedakan atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik contohnya adalah cahaya, warna, suara udara dan musik, sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya seperti hubungan kerja antara atasan dan bawahan, dan hubungan antara sesama pegawai.

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang

mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya didalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian karyawan yang berbeda-beda menjadikan karyawan mempunyai ciri khas tersendiri, sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada karyawan. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya.

Karakteristik individu yang berbeda-beda ini disebabkan oleh usia, jenis kelamin, jumlah tanggungan, status pernikahan, dan pengalaman kerja pegawai. Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa

perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjakan sesuai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Suatu perusahaan dibangun untuk mencapai suatu tujuan tertentu dari pendirinya dan kemudian dilanjutkan oleh para pemimpin berikutnya. Tujuan tersebut hanya akan dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai kinerja baik dan mempunyai daya saing.

Kinerja organisasi hanya akan dapat dipertahankan dan ditingkatkan apabila organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Bahkan apabila mampu justru harus memengaruhi perkembangan lingkungan. Kinerja organisasi adalah masalah perubahan, organisasi harus siap bergerak secara dinamis. Namun kinerja organisasi sangat ditentukan oleh budaya organisasi dan budaya dari segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Adapun penerapan budaya tersebut di dalam organisasi menjadi budaya organisasi. Menurut (Robert P. Vecchio dalam Wibowo, 2016:14) Budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Budaya organisasi sebagai 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.

Bagi setiap perusahaan, meningkatkan daya tahan untuk dapat tetap bersaing dalam dunia yang semakin penuh kompetisi adalah merupakan suatu kebutuhan. Namun, hanya dengan daya tahan saja sebenarnya tidak cukup. Untuk dapat tetap kompetitif diperlukan perbaikan kinerja secara berkelanjutan untuk meningkatkan daya saing, meningkatkan competitive advantage, agar dapat memiliki keunggulan dalam kompetisi. Perbaikan secara berkelanjutan dalam menjalankan manajemen kinerja adalah merupakan suatu keharusan. Kesadaran akan perlunya menjadi performance-driven dilakukan dengan melakukan secara konsisten perbaikan kinerja internal, dengan tetap mewaspadaikan gerakan lingkungan eksternal.

Kinerja berasal dari pengertian performance. Adapula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2016:7). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas peneliti mengambil judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA ADIPERKASA, TBK SURABAYA”.

1.1. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi pada PT. Mitra Adiperkasa ?
2. Apakah karakteristik individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi pada PT. Mitra Adiperkasa ?
3. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa ?
4. Apakah karakteristik individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa ?
5. Apakah budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa ?

1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi di PT. Mitra Adiperkasa
2. Untuk mengetahui karakteristik individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi di PT. Mitra Adiperkasa
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Adiperkasa
4. Untuk mengetahui karakteristik individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Adiperkasa

5. Untuk mengetahui budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Adiperkasa

1.3. Manfaat penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap budaya organisasi dampaknya terhadap kinerja karyawan, bagi para pembaca atau yang berminat untuk mengembangkan dan mengaplikasikan penelitian ini di masa yang akan datang.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mencari pemecahan masalah yang diteliti (problem solving), sehingga manfaat penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan semakin berdinamika. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi dalam memperkaya dan menambah khazanah ilmu pengetahuan.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen sumber daya manusia PT. Mitra Adiperkasa sehingga diharapkan meningkatkan budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Mitra Adiperkasa dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap budaya organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan.