

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Globalisasi mengakibatkan terjadinya perubahan dalam manajemen dan tantangan manajer dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Globalisasi bagi sebuah organisasi atau perusahaan multinasional membawa konsekuensi perhatian akan keseimbangan perspektif global dengan fleksibilitas lokal. Globalisasi juga membuat organisasi-organisasi lokal harus tetap waspada terhadap perubahan dan perkembangan global yang berlangsung cepat dan terus menerus agar dapat mempertahankan keberadaannya.

Organisasi tentunya membutuhkan berbagai sumber daya dalam menjalankan kegiatan kerja seperti modal, material dan mesin. Organisasi juga membutuhkan sumberdaya manusia yaitu para pegawai. Pegawai merupakan sumberdaya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan, sebaliknya sumberdaya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Oleh karena itu yang harus diperhatikan organisasi adalah memastikan kesesuaian antara nilai – nilai organisasi dengan nilai – nilai karyawan, karakteristik individu dan kepuasan kerja. Agar aktivitas manajemen

berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berkepribadian tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Sekalipun perusahaan-perusahaan memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasionalnya namun peran SDM tidak dipandang rendah karena untuk menjalankan seluruh mesin yang ada perusahaan mutlak sangat memerlukan SDM. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar” (Mangkunegara, 2014: 7). Pandangan terhadap Sumber Daya Manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda.

Dalam mencapai tujuannya, perusahaan menekankan pada tingginya kinerja karyawan. Rivai dan Sagala (2013:68) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus memperhatikan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan apakah mendukung atau tidak dalam upaya pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Budaya organisasi merupakan factor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan (Robbins, 2013:281).

Factor selanjutnya yang berperan penting dalam pencapaian kinerja karyawan adalah factor lingkungan kerja, karena factor ini sangat mempengaruhi

perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Nitisemito (2012: 110) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, polusi, udara, ventilasi penerangan, kegaduhan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat dan perlengkapan kerja.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, karakteristik individu juga memberikan peran yang penting dalam penciptaan kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins (2013:78) karakteristik individu adalah perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu di lingkungannya. Karakteristik setiap individu sangatlah berbeda dan hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal, perilaku yang berbeda mengakibatkan berbedanya kebutuhan setiap individu, untuk itu perlunya suatu organisasi agar kebutuhan yang berbeda tersebut dapat terpenuhi dengan bekerja sama antar individu.

PT. Stars Internasional merupakan perusahaan yang sedang berkembang yang bergerak dibidang retail sepatu, sandal dan aksesorisnya seperti kaos kaki dan tali sepatu yang berkantor pusat di Surabaya. Dalam pencapaian kinerja karyawan di perusahaan ini terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil observasi ditemukan permasalahan terkait pemicu rendahnya kinerja antara lain budaya organisasi yang berlaku saat ini masih kurang support pada upaya pencapaian target perusahaan, lingkungan kerja yang kurang kondusif baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik, dan karakteristik individu karyawan yang menunjukkan sikap kurang mendukung program yang ditetapkan oleh perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini mengambil tema tentang analisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional ?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional ?
4. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional ?
5. Manakah diantara ketiga variabel tersebut yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional.

4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional.
5. Untuk mengetahui pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Stars Internasional.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini di harapkan berguna baik buat perguruan tinggi, para akademisi (mahasiswa, dosen, dan kepentingan perpustakaan). Aspek ilmu pengetahuan menunjukkan manfaat dari peneliti ini bagi semua orang yang membutuhkan ilmu di bidang yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kinerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen di PT. Stars Internasional sehingga diharapkan kinerja karyawan di PT. Stars Internasional dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja perusahaan.