

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui the ringht people in the right place at the right time. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan), bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi, jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan. Mengatur karyawan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain (khas).

Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah bagaimana karyawan yang “khas “ tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalan roda organisasi publik dan bisnis, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut. Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-

orang yang tepat, seperti halnya Karakteristik Individu. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil.

pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (Quality of work life) didalam Lingkungan Kerjanya agar SDM dilingkungkannya menjadi kompetitif. Semua perusahaan, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Komunikasi yang lancar untuk memperoleh informasi-informasi yang dipandang penting oleh pekerja/karyawan dan disampaikan tepat waktunya, dapat menimbulkan rasa puas dan menciptakan motivasi kerja positif.

manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan produktifitas Karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan produktifitas karyawan dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (Human Capital) bagi perusahaan.

Castetter (1981 : 281) berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Sumber Daya Manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga, memberikan kinerja yang baik. Dan supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan

dapat memberikan dukungan baik melalui komunikasi lintas budaya, Karakteristik Individu, serta Lingkungan Kerja Karyawan.

Pada era globalisasi terdapat banyak perusahaan atau organisasi internasional. Tidak dapat di pungkiri tentunya ada elemen – elemen di dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri yang terdiri dari berbagai macam suku bangsa, adat istiadat, agama, dan watak. Oleh karena itu tentunya dalam mengelola perusahaan atau organisasi tersebut dibutuhkan konsisten untuk mengatur agar profesionalitas dapat tetap terjaga.

Organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi. Dalam interaksi tersebut, manusia dapat mencapai tujuannya. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan (taufiq amir,2017:192). Budaya menghadirkan rasa emosional, bagian yang *intangibile* dari organisasi. Jika struktur merupakan kerangka organisasi, budaya dapat kita sebut sebagai jiwanya.

Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. 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 menurut mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melaukan pekerjaan sehari-hari.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Budaya organisasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang atau meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dapat dilihat dari apa yang terjadi pada Boncafe restaurant bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan Boncafe restaurant diukur berdasarkan dimensi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, semangat kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan kelima dimensi produktivitas tersebut dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan Boncafe restaurant sudah baik. Tetapi masih ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dan di perbaiki. Seperti halnya tingkat angka ketidakhadiran karyawan yang mengalami fluktuasi dapat mencerminkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang kurang maksimal. Selain itu dalam penelitian ini budaya organisasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja diduga sebagai faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Boncafe restaurant. Dari uraian dan penjabaran yang telah di jelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil topic bahasan **“Pengaruh Budaya Organisasi, karakteristik individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. tanaya hospitality group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya)**

1.2 rumusan masalah

1. apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya) ?
2. apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya) ?
3. apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya) ?
4. apakah budaya organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya) ?

1.3 tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya)
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya)
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Tanaya hospitality group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet pregolan surabaya)
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT.

Tanaya hospitality group (boncafe steak & ice cream restaurant outlet
pregolan surabaya)

1.4 manfaat penelitian

a. manfaat teoritis

1. penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu sumber daya manusia, dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap produktifitas kerja dengan permasalahan budaya organisasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja .
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen sumber daya manusia kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

b. Manfaat praktis

1. Bagi Perguruan Tinggi

memberikan informasi mengenai pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pt. tanaya hospitality group (boncafe restaurant) surabaya

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui perwujudan variabel-variabel yang mempengaruhi