

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terdapat beragam elemen dalam organisasi, di antaranya ialah sumber daya organisasi. Sementara sumber daya yang lain yakni modal (uang), metode (cara kerja), peralatan/mesin, serta bahan.

Seperti beberapa elemen lainnya dalam organisasi, sumber daya manusia wajib dilakukan pengelolaan secara baik, atau dapat pula dinyatakan bahwa pada dasarnya pengelolaan organisasi ialah upaya mengelola manusia itu sendiri.

Seluruh organisasi, apa saja jenisnya, ukurannya, fungsinya maupun tujuan harus melalui dan beroperasi dengan manusia. Daripada elemen lainnya, bisa dinyatakan bahwa manusia itu sendiri termasuk elemen yang sangat kompleks dan dinamis. Kerap kali seberapa efisiennya proses dalam menjalankan organisasi bergantung kepada pendayagunaan dan pengelolaan manusianya. Inilah yang menyebabkan manajer diharuskan dapat bekerja dengan manusia secara efektif, serta harus dapat menemukan pemecahan atas beragam permasalahan menyangkut pengelolaan sumber daya manusianya. Pengelolaan ini kerap dinamakan manajemen sumber daya manusia apabila ada dalam organisasi.

Definisi dari manajemen sumber daya manusia ialah sebuah proses merencanakan, pengarahan, pengorganisasian, serta pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai sasaran dari organisasi. Cakupan dari proses ini meliputi beberapa aktivitas pengadaan dan perencanaan tenaga kerja, pengembangan melalui pelatihan dan pendidikan, seleksi dan menempatkan tenaga kerja, integrasi serta pemeliharaan, pemutusan atau pemberhentian

hubungan kerja, penilaian terhadap hasil kerja, pengembangan karier, serta *personel audit*.

Budaya organisasi yakni suatu sistem bermakna yang sama-sama dianut oleh anggota organisasi dalam memberikan perbedaan antar organisasi (Robbins dan Judge, 2007:301). Budaya juga secara dasarnya mempunyai keunikan sendiri, baik antara desa, kabupaten, kota, provinsi, pulau, negara, serta pedalaman juga mempunyai keragaman akan budaya mereka sendiri-sendiri.

Budaya perusahaan ialah seluruh sistem nilai yang mana anggota di dalamnya merasakannya. Sistem dari nilai ini diyakini menjadi dasar perusahaan dalam bergerak (Robbins, 2003:122). Kondisi tersebut disebabkan oleh terdapatnya sebuah kecintaan pada seni, tradisi, kebiasaan, serta hal-hal lain yang ada pada masing-masing lokasi yang memiliki budaya. Dijelaskan pula bahwasanya budaya organisasi ialah sistem norma, keyakinan, dan nilai yang meresap dalam organisasi, dimaa ini bisa melemahkan atau mendorong keefektifan, organisasi sendiri dipengaruhi oleh norma, keyakinan, dan nilai (John, Robert, dan Michael, 2006:313).

Ada beberapa faktor yang bisa memberi pengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia global, yaitu hukum, budaya, serta ekonomi. Budaya ialah salah satu dari global. Budaya organisasi menyosialisi individu (Robbins, 2003:312). Sehingga, budaya merupakan faktor yang bisa memberi pengaruh pada pengelolaan Sumber Daya Manusia, yang bisa menjadi permasalahan bila kondisinya terhalangi sesuatu. Oleh karenanya pengelola Sumber Daya Manusia wajib untuk meninjau faktor-faktor yang berhubungan terutama budaya, sebab jika dibiarkan terus kebiasaan ini maka akan bisa menjadikan budaya perusahaan rusak khususnya dalam manajemen organisasi atau perusahaan.

Mencapai karyawan yang memiliki kompetensi dan produktif bukan hal satu-satunya yang perusahaan harapkan. Namun ada banyak hal yang juga penting, yaitu cara meningkatkan produktivitas karyawannya.

Melalui produktivitas sumber daya manusia mampu merencanakan serta menerapkan seluruh desain sebagai tujuan atau sasaran dari suatu organisasi. Jika Sumber Daya Manusia memiliki produktivitas kerja tinggi dan bisa dengan tepat waktu menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya, maka dapat dikatakan produktif.

Tingginya produktivitas kerja yang karyawan miliki termasuk sesuatu yang sulit sebab munculnya produktivitas karyawan ini bila budaya dan disiplin kerja sebagai faktornya bisa berjalan selaras, seimbang dan serasi sehingga bisa berkontribusi positif untuk karyawan serta bisa diterima seluruh karyawan perusahaan (Hidayah, 2011). Enshassi (2007) juga memaparkan bahwa tetap menarik produktivitas itu sendiri, menjanjikan efisiensi sumber daya serta penghematan biaya.

Perusahaan sudah meninjau peran dari sumber daya manusia dimana adalah faktor produksi terpenting dalam perusahaan. Selain itu manajemen senantiasa berusaha menunjang peningkatan produktivitas kerja dari karyawannya demi keberhasilan organisasi. Keinginan dari perusahaan sendiri adalah mempunyai sumber daya manusia yang bisa bertugas selaras dengan apa yang perusahaan inginkan. Akan tetapi, seringkali terjadi ketidakselarasan antara tujuan perusahaan tersebut dengan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Efisiensi dan efektivitas ialah dimensi dari produktivitas, dimana ini berkaitan dengan kemaksimalan pencapaian dalam bekerja baik dari segi waktu, kuantitas, dan kualitas. Selain itu terkait dengan memperbandingkan input dengan implementasi penggunaannya mengenai cara pekerjaan selesai.

Kembuan (2011) memaparkan, sebuah motif perekonomian guna mendapatkan hasil semaksimal mungkin dan terbaik menggunakan suatu biaya ialah tujuan produktivitas. Kerja sama seseorang dalam suatu kelompok dalam produktivitas kerja ini menjadi suatu kunci.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja sendiri di antaranya teknologi, budaya organisasi, beban pekerjaan, kesempatan berprestasi, tingkat penghasilan, manajemen, etika kerja, budaya, disiplin kerja, keterampilan, dan pendidikan (Tohardi, 2002:452). Jika beberapa faktor ini bisa diaplikasikan maka karyawan merasa menjadi anggota perusahaan, oleh karenanya cenderung menjadikan karyawan produktif dan semangat (Kanzunnudin, 2006).

Produktivitas kerja dipengaruhi pula oleh keefektifan kerja sama antara kelompok dan individu (Polyzos, 2005). Sebuah faktor yang dapat menunjang peningkatan produktivitas ialah disiplin karyawan (hanafi dkk, 2010). Keterwujudan sasaran perusahaan yang efisien dan efektif dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan sehingga perusahaan haruslah memperhatikannya (Wartana, 2011). Dewi dan Aeni (2012) memaparkan bahwa dalam pencapaian sasaran organisasi dibutuhkan sebuah sikap disiplin kerja dari pegawai supaya produktivitas kerjanya bisa ditingkatkan, dimana secara dasarnya keseluruhannya meningkat juga produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis menjadikan "PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BAHTERA BUANA ANUGERAH – SURABAYA" sebagai judul penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan sebelumnya, didapatkan permasalahan yang bisa dirumuskan yakni:

1. Apakah karakteristik budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya?
4. Apakah karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan permasalahan penelitian yang sudah di uraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ialah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diharapkan melalui penelitian ini ialah :

1.4.1 Aspek Akademis

Bisa memberi kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, terutama bagi Manajemen Sumber Daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lainnya.

1.4.2 Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan terkait pengaruh karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya baik secara teori maupun praktek.

1.4.3 Aspek Praktis

a. Bagi Perusahaan

Bisa menjadi pertimbangan yang bermanfaat dan masukan yang berguna bagi PT. Bahtera Buana Anugerah – Surabaya untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan peneliti dapat memperluas wawasan terkait karakteristik budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan