

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi didirikan berdasarkan tujuan dan target tertentu. Begitu pula dengan perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan masing-masing. Tujuan itu pun tidak akan terwujud tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang memadai. Karena sumberdaya manusia sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan atau tidaknya sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Keberhasilan institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apa pun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (*performance*) atau produktivitasnya (Notoatmodjo, 2007: 228).

Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya agar dapat bertahan, berkembang serta memiliki kepercayaan yang tinggi dari pihak luar perusahaan. Demi meningkatkan produktivitas karyawan, maka sering dilakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia dari karyawan. Namun seringkali kegiatan peningkatan sumber daya manusia dari

karyawan tidak mencapai hal yang diharapkan yaitu tercapainya tujuan dari organisasi perusahaan tersebut seperti peningkatan produktivitas kerja karyawan. Meskipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi perusahaan apabila mereka masih berada dalam belenggu budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif. Karyawan akan larut dalam budaya organisasi perusahaan yang tidak mendukung terhadap tujuan organisasi perusahaan yaitu melenceng dari nilai-nilai organisasi perusahaan.

Produktivitas karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*) yang dimilikinya. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen seperti *planning, organizing, leading, controlling*, akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Faktor tersebut adalah budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*). Budaya organisasi perusahaan dapat membantu penerapan manajemen dengan baik.

Budaya perusahaan secara realistis mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi perusahaan dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi perusahaan tersebut yang merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi perusahaan.

Budaya organisasi perusahaan (*corporate culture*) yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan

sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya (Siagian, 2002: 37).

Budaya perusahaan (*corporate culture*) telah dikenal di Amerika Serikat dan Eropa di era tahun 1970-an. Salah satu tokoh yang memperkenalkan budaya organisasi perusahaan adalah Edward H. Schein. Edward H. Schein adalah professor dibidang manajemen dari Sloan School of Management dan juga sebagai ketua kelompok studi organisasi di lembaga manajemen tersebut sejak tahun 1972-1981 serta konsultan budaya organisasi pada berbagai perusahaan di Amerika dan Eropa. Salah satu tulisan beliau adalah *Organizational culture and leadership*. Di dalam buku ini, dijelaskan tentang prinsip dasar budaya organisasi perusahaan dan bagaimana seorang pemimpin menciptakan budaya organisasi perusahaan, yang diikuti oleh personil dan kelompok yang ada dalam perusahaan tersebut guna memajukan organisasi/perusahaannya.

Di Indonesia, budaya organisasi mulai diperkenalkan di era 1990-an, ketika itu banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan hal itu, budaya organisasi kemudian dimasukkan dalam kurikulum berbagai program pendidikan, pelatihan, bimbingan, dan penyuluhan, baik di lingkungan perguruan tinggi dan instansi pemerintah maupun di berbagai perusahaan swasta besar di Indonesia (Ndraha, 1997:3).

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. “Budaya organisasi berperan penting, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan” (Triguno, 1995:3). Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam satu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan.

Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik seperti dikemukakan oleh Edwin B Flippo (2007:215). Kondisi lingkungan kerja secara harafiah adalah kualitas fisik yang dapat dilihat dan dirasakan keberadaannya oleh karyawan. Semakin baik lingkungan kerja akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan pendukung bagi aktivitas-aktivitas pekerjaan. Dengan kata lain, adanya pengaruh

negatif kinerja dapat ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik dan berakibat terganggunya tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan (Sutrisno, 2010:118).

Keadaan lingkungan suatu organisasi akan berdampak secara sistemik terhadap kinerja seorang karyawan. Pasalnya, ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka ia pun akan lebih rileks dalam menjalankan tugasnya.

Banyak orang yang berpendapat bahwa semakin besar produksinya, semakin besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat, bahwa produktivitas ialah output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Produktivitas tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan dengan berbagai variabel, dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi dan sebagainya (Sutrisno, 2011:207)

Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman di atas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri

manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Primadhania (2012) menjelaskan penelitian mengenai produktivitas karyawan maupun perusahaan merupakan hasil dari keterkaitannya dengan budaya organisasi. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa para pimpinan perlu memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan, sebagai nilai-nilai yang dapat dipahami dan dijalani bersama-sama agar terciptanya tujuan bersama.

PR. Trubus Alami Malang merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang industri rokok dan perdagangan umum. Jumlah karyawan PR. Trubus Alami Malang ini memperkerjakan kurang lebih 479 karyawan.

Upaya PR. Trubus Alami yaitu senantiasa mengutamakan kepuasan pelanggan serta memperhatikan kontinuitas perusahaan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, dituntut memiliki sumber daya manusia yang handal serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman seperti dalam hal kebersihan, penerangan, tempat pembuangan limbah (sampah), persediaan air bersih dan fasilitas lainnya mengingat beban tugas yang diembannya cukup berat.

Demi mencapai misi tersebut salah satu faktor pendukungnya lainnya adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang produktif agar dapat terus mendukung dan berkomitmen untuk perusahaan. Sumber daya manusia memiliki produktivitas kerja yang tinggi karena memiliki budaya organisasi yang kuat sehingga budaya organisasi memegang peranan yang penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada data produksi PR. Trubus Alami Malang menunjukkan bahwa jumlah produksi rokok mengalami fluktuasi. Hasil produksi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Produksi

No.	Bulan	Giling (Batang)	Packing (Pack)	Konversi		
				BAL	SLOFF	PACK
1.	Desember	19.009.004	1.584.087	7.905	296	127
2.	Januari	20.695.764	1.724.647	8.612	213	117
3.	Februari	15.873.192	1.322.766	6.602	227	96

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa hasil produksi 3 bulan terakhir yaitu Desember tahun 2014 – Februari 2015 mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuasi). Hal ini bisa jadi disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis berinisiatif mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PR. Trubus Alami Malang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang ?

2. Apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang ?
3. Variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang
2. Untuk menguji apakah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang
3. Untuk menguji variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti, Peneliti dapat mengetahui pengembangan budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Trubus Alami Malang
2. Bagi Universitas, Sebagai bahan referensi tambahan yang nantinya dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
3. Bagi Perusahaan, Sebagai bahan pertimbangan untuk manajer sumber daya manusia dalam mengontrol kebijakan yang berhubungan dengan hasil penelitian ini.