

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah hubungan dan peran orang-orang dalam suatu organisasi. Unsur sumber daya manusia adalah orang-orang yang menjadi pekerja atau karyawan suatu usaha atau organisasi. Oleh karena itu, fokus sumber daya manusia hanya pada permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan manusia. Orang memainkan peran aktif dan energik dalam semua aktivitas organisasi dan oleh karena itu merekalah yang merencanakan, melaksanakan, dan memutuskan pencapaian tujuan organisasi. Betapapun canggihnya fasilitas kami, kami tidak dapat mencapai tujuan kami tanpa partisipasi aktif dari karyawan kami.¹ Apabila suatu organisasi dapat menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik maka akan terjamin karyawannya dapat bekerja secara maksimal. Oleh karena itu, pegawai merupakan aset penting bagi organisasi public. Karyawan membantu Anda mencapai tujuan Anda, namun mereka juga memiliki perasaan, pemikiran, dan aspirasi yang memengaruhi perilaku mereka terhadap pekerjaan. Perilaku ini disebut

¹ Marbawi Adamy, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Aceh: Universitas Malikussaleh, 2016), h.2

kepuasan kerja dan didasarkan pada pekerjaan, lingkungan, budaya perusahaan, kepemimpinan, dan banyak lagi.²

Agar perusahaan dapat mencapai kepuasan kerja, maka wajar jika memiliki karyawan yang tidak hanya cerdas dan cakap, namun juga memiliki semangat kerja yang tinggi. Selain berpotensi meningkatkan keuntungan bagi suatu perusahaan atau organisasi, semangat kerja karyawan yang tinggi juga dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja umumnya ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan itu sendiri, kepemimpinan, rekan kerja, promosi, dan gaji/upah. Karyawan merasa puas dalam bekerja ketika aspek pekerjaannya dan dirinya saling mendukung. Namun jika aspek tersebut tidak didukung maka karyawan akan merasa tidak puas.³ Karena kepuasan kerja merupakan sikap yang paling penting dan banyak dipelajari dalam perilaku organisasi, maka karyawan yang tidak puas dapat menyebabkan sikap apatis dan mengurangi komitmen terhadap organisasi. Kepuasan kerja membuat karyawan lebih tertarik pada pekerjaannya, membuat mereka merasa terhormat menjadi bagian dari organisasi, dan memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja tetap menjadi isu utama bagi departemen sumber daya

² Pahlawansjah Harahap, *"Budaya Organisasi (Organizational Culture)"*, (Semarang: Semarang University Press, 2011), h.77

³ Widya Parimita, Skripsi, *"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi"*, (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta, 2013), h.258, Diakses Pada 15 Maret 2023

manusia perusahaan, karena kurangnya kepuasan kerja merupakan indikator paling penting dari pergantian karyawan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang mengungkapkan sikap puas atau tidak puas seseorang, perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, menjadi jelas bahwa peran karyawan sangat penting dalam menentukan keterampilan yang akan membantu mereka dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sukses. Salah satu faktor yang memungkinkan karyawan untuk berkinerja terbaik adalah kepuasan kerja. Artinya jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka mereka akan bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab.⁴

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu bentuk keyakinan dan nilai-nilai yang memberikan makna dan arti tersendiri bagi suatu organisasi dan dipahami oleh para anggota organisasi sebagai landasan aturan perilaku dalam organisasi. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa budaya adalah suatu kebiasaan, sedangkan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang diterapkan pada suatu organisasi. Setiap organisasi mempunyai adat istiadat, budaya, dan aturan yang berbeda. Sama halnya dengan budaya organisasi pemerintahan, instansi

⁴ Devi Robissalami, Skripsi, *“Pengaruh Supervisi dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Tribuana Rekayasa di Bandung”*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2017), h.3, Diakses Pada 15 Maret 2023

pemerintah mempunyai adat dan budaya yang berbeda walaupun bergerak dalam bidang pelayanan publik yang sama.

Suatu organisasi mempunyai budaya organisasi yang baik apabila budaya yang diterapkan didalamnya mengamalkan kebiasaan-kebiasaan yang baik. Oleh karena itu, banyak instansi pemerintah yang berlomba-lomba melakukan perubahan positif dan membangun budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja. Membangun budaya organisasi yang kuat memerlukan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi menyebabkan perubahan pada orang-orang dalam organisasi tersebut, termasuk perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Menyelaraskan karakteristik organisasi dengan aspirasi karyawan akan menghasilkan kerja sama tingkat tinggi. Dalam mempersiapkan perubahan, karyawan diharapkan merasa aman dan bahagia dalam bekerja. Hal ini akan mendorong karyawan untuk menerima perubahan secara terbuka dan jujur, tanpa rasa takut atau paksaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja organisasi.⁵

Kekuatan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu budaya organisasi yang kuat yang harus

⁵ Agoes Kamaroellah, *“Pengantar Budaya Organisasi, Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat”*, (Surabaya: Pustaka Radja, 2014), h.29

ditumbuhkan. Suyono mengungkapkan beberapa faktor untuk menumbuhkan budaya organisasi yaitu: (1) Leadership, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan (2) Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara rutin agar perbedaan budaya dari masing-masing individu dari latar belakang yang berbeda-beda akan mengalami pembauran persamaan dengan tujuan organisasi. (3) Motivasi, ialah pemberian semangat agar terciptanya gairah dan semangat kerja seseorang agar mereka mampu untuk bekerjasama, efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.⁶

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dapat menimbulkan rasa senang, nyaman dan betah di organisasi serta dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, dkk mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan

⁶ Sunarso, Skripsi, "*Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*", (Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Riyadi Surakarta, 2009), h.75-76, Diakses Pada 26 Maret 2023

kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.⁷

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang puas menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi dan memungkinkan karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja berasal dari kondisi kerja dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan tentang puas atau tidak puas, nyaman atau tidak nyaman dengan lingkungan kerja organisasi tempat mereka bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dari sikap positif atau negatif karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis dan dapat berubah sewaktu-waktu. Karyawan mungkin merasa tidak puas, namun jika manajemen organisasi membaik, karyawan akan merasa puas. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mampu terus berinovasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi..⁸

Segala sesuatu atau keadaan di sekitar yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memberikan serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai

⁷ Pahlawansjah Harahap, *"Budaya Organisasi (Organizational Culture)"*, (Semarang: Semarang University Press, 2011), h.77

⁸ Angga Ranggana Putra, *"Ilmu Manajemen (Teori dan Aplikasi)"*, (Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2021), h.195

pengaruh yang kuat, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Menurut penelitian Made Yudi Permadi, dkk membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam bekerja pada suatu perusahaan maupun pada instansi Pemerintahan.⁹

Menurut Rivai, lingkungan kerja merupakan unsur-unsur organisasi sebagai tatanan sosial yang memiliki pengaruh yang kokoh pada penciptaan/pembentukan sikap individu pada organisasi dan berdampak pada prestasi organisasi. Sedangkan Nitisemito dalam Rivai, mengatakan bahwa yang di maksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri nya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.¹⁰

Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan. Bila gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

⁹ Ade Irma, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*", (Kabupaten Bima: STIE Bima, 2020), h.254, Diakses Pada Maret 2023

¹⁰ Rivai Veithzal, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*", (Jakarta: Raja Grafindo, 2004), h.146

Kinerja pegawai merupakan hasil pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan suatu tugas. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan, maka faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja adalah elemen penting bagi organisasi mana pun dan merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan dan kinerja organisasi. Informasi mengenai kinerja suatu organisasi sangat penting untuk menilai apakah proses kerja yang dijalankan organisasi selama ini sudah sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Namun kenyataannya, banyak organisasi hanya memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki informasi sama sekali mengenai kinerjanya..¹¹

Kinerja suatu organisasi terutama ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Tenaga kerja yang bermotivasi tinggi, kreatif dan inovatif akan meningkatkan kinerja individu tersebut. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Salah satu hal dalam dunia manajemen adalah setiap organisasi mempunyai ciri khas dan identitasnya masing-masing. Dengan

¹¹ Fu'ad Mas'ud, "*Survei Diagnosis Organisasional*", (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h.42

kata lain, setiap organisasi mempunyai “kepribadian” yang berbeda dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu, sebagai sebuah proses organisasi, diperlukan waktu untuk tumbuh, berkembang, dan menemukan jati diri..¹²

Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai dan produktivitas organisasi, menimbulkan motivasi yang kuat untuk memelihara, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi, serta menjadi pendorong yang kuat bagi kemajuan organisasi. Peningkatan kepuasan kerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Namun jika karyawan suatu perusahaan tidak diatur dengan baik maka akan mempengaruhi kepuasan karyawan, dan kemungkinan besar mereka akan melakukan perilaku negatif di tempat kerja karena ketidakpuasan berikut Demonstrasi, pemogokan, ketidakhadiran, dan lain sebagainya.

Berdasarkan observasi awal keadaan lingkungan fisik di Cv Gudang Snack Tangerang sudah cukup baik, penataan ruang yang ada disana memudahkan para karyawan dalam menjalani tugas-tugas mereka. Namun, hasil dari wawancara dengan Bapak Rusdi Heksana yang menyatakan bahwa kurangnya semangat kerja karyawan, hal ini dilihat

¹² Ferdinand Agusty, “*Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*”, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2010), h.23

dari fenomena masih adanya sebagian karyawan satu atau dua orang yang telat tiba di pabrik atau telat jam masuk dan jam kerja masih kurang dipenuhi hingga selesai jam kerjanya karyawan sehingga penyimpangan kinerja karyawan masih terjadi, dan juga mengenai kendaraan yang harus melewati jalanan perkampungan seperti mobil truk tidak bisa masuk untuk mengangkut barang, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi yang kurang efektif. Kurangnya kesadaran pemimpin akan pentingnya budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan yang tidak stabil, seperti keterlambatan karyawan.¹³

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv Gudang Snack Tangerang.”**

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi suatu perusahaan maupun lembaga dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang ada di Cv Gudang Snack Tangerang tentunya disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya

¹³ Observasi, Pada 01 Januari 2024

adalah fasilitas kerja dan komunikasi interpersonal. Berikut gambaran masalah yang telah penulis identifikasi pada penelitian diantara lain:

1. Adanya perbedaan lingkungan kerja yang tidak kondusif di perusahaan Cv Gudang Snack Tangerang.
2. Adanya keterbatasan dalam mengevaluasi dan memantau aktivitas lingkungan kerja di perusahaan Cv Gudang Snack Tangerang.
3. Terjadi kurangnya pelatihan bagi pegawai dalam melakukan perencanaan di Cv Gudang Snack Tangerang.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar pembahasan tidak menyimpang dari permasalahan yang diteliti. Penelitian ini hanya membatasi nilai-nilai budaya organisasi dan lingkungan kerja pada Cv Gudang Snack Tangerang yaitu etos kerja (Kode Etik, Kode Moral, Sikap, Aspirasi, Kolaboratif), Indikator lingkungan kerja yaitu Keamanan, Kebersihan, Temperatur di tempat kerja, dan pengaruhnya pada kinerja pegawai Cv Gudang Snack Tangerang berdasarkan pendapat Moehirino dengan 6 indikator yaitu (efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Cv Gudang Snack Tangerang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Cv Gudang Snack Tangerang?
3. Variabel apakah yang lebih utama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Cv Gudang Snack Tangerang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menelaah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Cv Gudang Snack Tangerang.
2. Untuk menelaah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Cv Gudang Snack Tangerang.
3. Untuk menelaah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Cv Gudang Snack Tangerang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktisi maupun teoritis bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Cv Gudang Snack Tangerang.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pembaca dan tambahan informasi bagi pihak lain yang ingin mempelajari budaya organisasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya pada sektor perusahaan.

3. Bagi Pihak yang Terkait

Diharapkan pula dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak terkait, khususnya para pegawai Cv Gudang Snack Tangerang dalam hal meningkatkan kinerja pegawai.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, adapun secara garis besar muatan yang terkandung dalam masing-masing bab sebagai berikut:

BAB Kesatu Merupakan pendahuluan yang berisi tentang: Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Perumusan Masalah, Pembatasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab Kedua Merupakan Landasan teoritis. Bab ini menguraikan teori-teori tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, penelitian terdahulu yang relevan, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB Ketiga Merupakan Metode Penelitian. Dalam bab ini menjelaskan tentang tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, objek penelitian, teknik analisis data yang ada dalam penulisan penelitian.

BAB Keempat Merupakan Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini menjelaskan mengenai deskripsi data, gambaran umum responden, hasil analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB Kelima Merupakan Penutup. Bab ini berisi tentang Kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dan berdasarkan kesimpulan tersebut akan diberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat.