

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, meski alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Karena secanggih apapun alat yang dimiliki, jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak mampu menggunakan teknologi tersebut maka akan menimbulkan timbal balik yang negatif bagi perkembangan perusahaan. Selain kerugian material berupa bangkrutnya perusahaan yang harus ditanggung oleh perusahaan, kerugian moral kepada karyawannya pun juga akan ditanggung pula. Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Budaya organisasi merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan budaya organisasi nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi perusahaan terutama bagi sesama karyawan. Perusahaan yang tidak dapat mengontrol lingkungan internal perusahaannya, maka yang akan terjadi adalah konflik antar sesama karyawan yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu untuk menciptakan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kerjasama dan mempererat tali silaturahmi.

Menurut Robbins budaya organisasi adalah suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (dalam Pabundu Tika 2018:6) persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku, sehingga dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor budaya organisasi, motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan apabila karyawan berprestasi, pemberian insentif yang layak sesuai standar.

Motivasi adalah upaya membangkitkan motivasi, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan. Suhendra (2008:53, dalam Kustrianingsih 2016), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. (Hasibuan, 2009 : 141, dalam Kustrianingsih 2016)

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Menurut sedarmayanti (dalam Rahmawati, 2014) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Adapun pendapat lain yaitu lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Menurut Agung Prihantoro (2015:20)

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang didapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

UD. Bila Bakery adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memproduksi roti dan cake. Perusahaan ini memiliki banyak tenaga kerja yang

terlatih dan terdidik, tenaga kerja dalam perusahaan ini menjaga kualitas produkyang dihasilkan dengan selalu mengedepankan mutu produksinya. Dengan meningkatkan semangat kerja dalam perusahaan tersebut, harus ada dorongan motivasi kerja, budaya organisasi dan juga lingkungan kerja yang selalu dijalankan dengan baik untuk menunjang kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan harus mampu memenuhi semua kewajiban yang dijanjikan kepada karyawan, agar karyawan tidak merasa terjadi pelanggaran kontrak yang akan berakibat pada hasil kerja karyawan.

Perusahaan Bila Bakery berdiri pada tahun 2000 berawal dari sebuah rumah di kawasan Siman Ponorogo Ibu Endang memulai usahanya hingga saat ini sudah memiliki 3 outlet yang tersebar di daerah Ponorogo. Perusahaan ini juga mempunyai fenomena yang menarik untuk diteliti. Misalnya setiap pagi selain berdoa bersama, karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo melakukan sholat duha dan setiap hari jumat mengadakan pengajian inspirasi pagi. Tak hanya itu, setiap minggunya para karyawan melakukan tahsin seminggu sekali. Setelah sholat duha bersama karyawan mendapatkan motivasi pagi. Berdasarkan cerita dari para karyawan yang bertugas dibagian dapur memilih bekerja di toko bakery karena mereka merasa mendapatkan ilmu yang lebih banyak dan dapat mengasah kreatifitas mereka menjadi lebih baik lagi. Berawal dari rasa penasaran mereka dengan teknik dan cara pengolahan bakery membuat mereka merasa tertantang untuk lebih mengetahui tentang cara-cara membuat roti dan dapat menghasilkan inovasi baru berbagai macam jenis roti bakery. Ada juga yang mengatakan bahwa mereka memilih bekerja di toko bakery karena mereka memiliki hobi di bidang tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. BILA BAKERY PONOROGO.”

1.1 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery?

4

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery?
4. Apakah Budaya Organisasi, motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery?

1.2 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bila Bakery.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bila Bakery.
4. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Bila Bakery.

1.3 Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai objek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.