

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Sumber Daya Manusia tidak lepas dari yang namanya perusahaan yang merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi akan berperan penting sebagai penggerak yang mendorong setiap anggota untuk saling berkontribusi secara optimal. Pentingnya penanggaan secara terencana dan terfokus baik oleh perusahaan itu sendiri jarang dilakukan. Para karyawan biasanya akan mengalami pasang surut dalam bekerja mereka merasa bahwa mereka harus melakukan pekerjaan itu karena memang harus bekerja, tanpa adanya alasan tertentu yang akan mendorong mereka untuk lebih semangat dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika salah satu dari mereka berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan keuntungan yang diperoleh akan di terima oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan adalah peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana untuk menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Berdasarkan Kurniawan dkk (2023) kinerja pegawai yang optimal merupakan suatu kualitas organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang dibutuhkan. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga kinerja karyawan patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Berdasarkan Amalia (2010) suatu penelitian telah memperhatikan bahwa suatu lingkungan

kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif. Dalam interaksi sehari-hari ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi dan harapan mereka sendiri yang sering berbeda, perbedaan-perbedaan ini lah yang akhirnya mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut M. Hanif Al Rizal (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dinyatakan bahwa budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan sangat kuat, sehingga setiap pegawai mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapai serta mempengaruhi produktivitas kerja di dalam organisasi. Berdasarkan Agustini (2018) pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu menyatukan cara pandang pemimpin perusahaan atau karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pembentukan mental bekerja, loyalitas yang tinggi, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja.

Perusahaan dan tenaga kerja memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Jika seorang karyawan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan perusahaan, maka manfaat yang diperoleh tidak hanya dirasakan oleh perusahaan tetapi juga oleh karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, keberhasilan dalam bekerja merupakan bentuk aktualisasi diri serta peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sementara bagi perusahaan, kesuksesan merupakan langkah menuju pertumbuhan dan perkembangan yang lebih baik. Selain faktor motivasi yang dapat mendukung peningkatan kinerja tenaga kerja, aspek budaya organisasi

juga memiliki pengaruh yang besar. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak bisa terlepas dari lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Furqon (2007:2), "Manusia pada hakikatnya merupakan makhluk yang hidup dalam budaya."

Kebudayaan dapat diartikan sebagai suatu standar dalam kehidupan serta perilaku manusia terhadap lingkungan sekitarnya. Pada hakikatnya, individu yang berada dalam suatu organisasi akan berusaha menciptakan dan menentukan sesuatu yang mampu mengakomodasi kepentingan semua pihak agar aktivitas yang dijalankan tidak mengalami benturan dengan sikap dan perilaku individu lainnya. Kebudayaan memiliki peran dalam mengarahkan anggota suatu kelompok untuk bertindak sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terbebani. Jika budaya tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja anggota organisasi, maka mereka akan menjalankannya dengan baik. Hasil akhirnya adalah budaya tersebut akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kast & Rosenzweig (2007:956) menyatakan bahwa meskipun perusahaan yang unggul memiliki kemampuan analitis yang luar biasa, keputusan yang paling krusial lebih banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut dibandingkan dengan kecermatan mereka dalam memahami data angka. Keunggulan dalam pelaksanaan akan membentuk budaya kerja yang positif, terarah, serta disukai, yang pada akhirnya menciptakan semangat kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi serta pembentukan budaya organisasi yang baik, diharapkan kinerja setiap individu dalam organisasi meningkat, yang pada akhirnya akan membantu pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Menurut penelitian Fikri (2008), pemahaman yang mendalam mengenai dampak budaya organisasi terhadap motivasi pegawai akan semakin penting di masa yang akan datang. Dalam perspektif modern, budaya organisasi menjadi alat bagi manajemen dalam mendorong karyawan untuk mencapai target organisasi. Namun, meningkatnya tuntutan kebutuhan hidup serta keterlambatan dalam pembayaran gaji sering kali menjadi faktor yang menyebabkan penurunan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan teori hierarki kebutuhan, di mana keterbatasan sumber daya, kondisi ekonomi, serta berbagai faktor lainnya menyebabkan pemenuhan kebutuhan dasar semakin sulit, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan pun menjadi kurang termotivasi dalam menjalankan tugas dengan disiplin, sehingga tingkat ketidakhadiran dalam pekerjaan cenderung meningkat.

Permasalahan terkait kinerja merupakan sesuatu yang dihadapi oleh hampir seluruh perusahaan, baik perusahaan yang sudah besar maupun perusahaan yang masih berkembang. Oleh karena itu, guna memastikan karyawan tetap konsisten dalam menjalankan tugasnya, perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja mereka, termasuk interaksi dengan rekan kerja, kepemimpinan, atmosfer kerja, serta faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas individu. Maka untuk mengatasi permasalahan tersebut, perusahaan berusaha menerapkan kebijakan, menciptakan inovasi, dan menjaga stabilitas guna menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan budaya organisasi. Budaya dan motivasi dari seseorang itu dapat berperan dalam menentukan kualitas kinerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, nilai-nilai motivasi dan budaya organisasi perlu ditanamkan kepada setiap karyawan agar mereka memahami peran mereka sebagai tenaga kerja terampil yang berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan. Mengingat pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan yang

didukung oleh budaya organisasi yang kuat serta dampaknya terhadap kinerja, maka penulis merasa tertarik untuk meneliti, menganalisis, dan mengevaluasi aspek motivasi, budaya organisasi, serta kinerja karyawan di perusahaan ini.

Proses dalam menerapkan motivasi kerja karyawan pada bagian atau divisi yang berbeda bisa berbeda pula motivasi yang diharapkan, begitu pula pada level jabatan karyawan itu sendiri. Hal ini bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia dan membuat karyawan dapat lebih giat lagi dalam bekerja. Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui terciptanya sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan namun jajaran manajerial ikut terlibat didalamnya. Dalam menjalankan tugasnya, hampir setiap hari karyawan dikelilingi oleh budaya organisasi yang berpengaruh dalam pembentukan sikap terhadap lingkungan sekitar yang dihadapinya dan juga mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri.

Penulis tertarik dengan adanya penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis ingin melihat bagaimana pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dari itu penulis ingin melakukan suatu penelitian skripsi terkait judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TAMAN REKREASI SENGKALING UMM MALANG”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini antara lain:

A.Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Taman Rekreasi Sengkaling UMM MALANG
2. Bagi Peneliti lain yang sedang menulis penelitian yang sama semoga penelitian ini dapat menjadi referensi dan gambaran untuk dapat menyelesaikan penelitiannya

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti atau Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti terkait pengaplikasian ilmu yang diperoleh selama di bangku kuliah dan menjadi syarat bagi peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan pada program S1 di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.

2. Bagi Mahasiswa dan Pembaca

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

3. Bagi Akademisi

Memberikan informasi terkait referensi untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1.5 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup pada penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya mencakup variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Di Taman Rekreasi Sengkaling Umm yang berjumlah 40 orang.
3. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Raya Sengkaling No. 194, Sengkaling, Mulyoagung, Kec. Dau, Malang, Jawa Timur.