

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi , persaingan menjadi semakin ketat di segala bidang kehidupan. Salah satunya adalah persaingan dalam dunia bisnis, baik pada sektor riil maupun sektor jasa. Jika disoroti secara khusus, perusahaan yang bergerak pada sektor pangan, saat ini bersaing ketat untuk memperoleh pangsa pasar yang lebih luas, mengingat konsumen pada bidang ini masih cukup potensial, seiring dengan jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar, sebagai Negara dengan populasi ke-4 terbesar di dunia. Dengan alasan itu, maka sangat wajar apabila perusahaan pada sektor ini, terus berbenah diri melalui pengembangan kapasitas sumber daya manusianya sedemikian rupa, dalam upaya mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu dan memiliki daya saing tinggi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting bagi perkembangan suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia memiliki potensi sumber daya untuk terus berkembang dalam setiap aktivitas pekerjaannya. Meski sudah ditemukan berbagai penemuan baru dan teknologi terkini dengan segala kecanggihannya, juga didukung sumber daya lain secara memadai, namun tanpa peran maksimal sumber daya manusia, perusahaan akan sulit meraih tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari suatu organisasi, yaitu segala potensi sumber daya yang dimiliki seorang manusia berupa

keterampilan atau pengalaman yang dapat digunakan organisasi untuk mencapai tujuan individu dan organisasi (Ahmmad, 2020).

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapainya dengan sukses, guna menjaga kelangsungan hidup organisasi tersebut. Organisasi yang handal dalam hal teknologi atau memiliki permodalan yang besar, tidak dijamin akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuannya, jika tidak didukung sumber daya manusia yang handal. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang trampil, energik, kreatif, loyal dan berintegritas, sehingga mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, sesuai dengan bidang tugasnya. Peran sumber daya manusia merupakan poin penting dalam pelaksanaan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dengan talenta tinggi, merupakan aset utama yang harus dimiliki setiap organisasi dan merupakan aset terpenting dalam mendukung organisasi yang berkualitas (Susanti dkk, 2020). Kualitas organisasi pada hakikatnya akan diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia yang handal, dan mengikuti praktik manajemen yang baik.

Perusahaan ditantang untuk menerapkan strategi yang tepat, berikut kiat-kiat atau cara untuk membangun dan mengembangkan sumber dayanya secara berkualitas, sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kata lain, para manajer sumber daya manusia dituntut untuk berkemampuan dalam membangun sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi dalam menunjang perusahaan secara lebih kompetitif. Salah satu caranya adalah dengan menjaga budaya organisasi dan lingkungan kerja secara kondusif, sehingga

berkontribusi positif terhadap kinerja SDM dalam jangka panjang dan berkelanjutan.

Jika budaya organisasi terjaga dan dipelihara dengan baik dan konsisten oleh seluruh SDM perusahaan, maka akan menjadi daya dorong yang dahsyat bagi pencapaian tujuan organisasi (Wardani, 2016). Menurut Robbins (2012), budaya organisasi ialah penyebaran bentuk nilai dan keyakinan bersama yang memberikan makna dan kode etik kepada anggota suatu organisasi. Budaya organisasi bisa menjadi alat penting untuk keunggulan kompetitif. Banyak penelitian menunjukkan bahwa budaya yang kuat memandu perilaku, memberi makna pada aktivitas organisasi, dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Ini merupakan dukungan yang sangat berguna bagi keberhasilan organisasi, karena budaya organisasi memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan. Kesadaran pimpinan perusahaan dan karyawan tentang dampak budaya organisasi dapat menumbuhkan citra yang kuat untuk memelihara, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang sangat mendukung kemajuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar bagi karyawan dan memotivasi mereka untuk bekerja dengan cara yang paling memuaskan, dan berusaha mencapai tujuan yang lebih baik, dan dengan cara demikian akan meningkatkan kinerja semua anggota.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang potensial berpengaruh terhadap kinerja SDM adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2009), lingkungan kerja ialah unsur-unsur fisik dan non fisik yang berpotensi mempengaruhi manusia dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja

yang kondusif tentunya akan merangsang SDM perusahaan untuk bekerja sebaik mungkin. Lingkungan kerja dianggap baik dan kondusif, akan tercipta apabila karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta menciptakan koeksistensi yang harmonis antara karyawan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang melingkupi karyawan di tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat mempengaruhi seseorang dan pekerjaan personal tersebut di tempat kerja. Tegasnya, bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan dua hal penting yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja SDM organisasi apapun bentuk dan jenis organisasi tersebut.

Pengertian kinerja menurut Moehariono, 2012, adalah pernyataan/deskripsi tingkat kinerja operasional suatu program kerja atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi. Sementara dalam pengertian yang lebih umum, kinerja dimaknai sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab seseorang. Dengan demikian, dapatlah kita pahami, bahwa maju mundurnya sebuah perusahaan, gagal dan suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya, akan sangat bergantung pada baik buruknya kinerja SDM perusahaan tersebut. Dalam hal ini, para manajer SDM memiliki tanggung-jawab yang besar dalam menciptakan kondisi dan situasi yang mampu mendorong peningkatan kinerja SDM perusahaan sebagai sumber daya utama perusahaan yang dipimpinnya.

Berdasarkan hasil pra penelitian yang dilakukan pada objek penelitian yang penulis pilih dalam penelitian ini, yaitu di CV. *Aroma Bakery*, sebuah perusahaan

yang bergerak dalam produksi makanan berupa aneka jenis roti dan kue, ditemukan hal-hal yang menarik berkaitan dengan kinerja pegawai perusahaan tersebut, khususnya dalam 2 (dua) tahun terakhir, yaitu tahun 2020 dan 2021 dilihat dari perbandingan capaian kerja dengan target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Perbandingan Target dan Realisasi Produksi
CV. Aroma Bakery Tahun 2020-2021
(dalam unit)

No	Bulan	Tahun 2020			Tahun 2021		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Januari	250000	198340	79.3%	255000	220000	86.3%
2	Februari	250000	198200	79.3%	255000	211000	82.7%
3	Maret	250000	198110	79.2%	255000	200010	78.4%
4	April	250000	197138	78.9%	255000	200000	78.4%
5	Mei	250000	195900	78.4%	255000	197900	77.6%
6	Juni	250000	195200	78.1%	255000	195200	76.5%
7	Juli	250000	183957	73.6%	255000	193950	76.1%
8	Agustus	250000	183875	73.5%	255000	193870	76.0%
9	September	250000	181450	72.6%	255000	191450	75.1%
10	Oktober	250000	188500	75.4%	255000	192500	75.5%
11	November	250000	188299	75.3%	255000	198200	77.7%
12	Desember	250000	175290	70.1	2550000	195300	76.6%

(Sumber : Laporan Manajemen CV.Aroma Bakery tahun data diolah peneliti)

Dapat dilihat dari data pada Tabel 1.1 di atas, bahwa realisasi produksi CV.Aroma Bakery, dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir, setiap bulannya selalu tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan kata lain selalu berada di bawah jumlah yang ditargetkan. Hal ini

mengindikasikan, bahwa kinerja karyawan-karyawati perusahaan tidak maksimal. Peneliti menduga tidak maksimalnya kinerja karyawan-karyawati CV. Aroma Bakery tersebut, disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung dan lemahnya budaya organisasi.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal pada objek penelitian, peneliti mendapati sejumlah fakta yang menggambarkan keadaan lingkungan fisik perusahaan yang kurang mendukung terhadap kinerja karyawan, seperti : sirkulasi udara pada ruangan kerja yang tidak memadai, penataan ruangan yang kurang rapi, baik tata letak peralatan kerja maupun ruang kerja, suhu udara ruang kerja yang panas akibat kurangnya ventilasi ruangan, kurang memadainya penerangan, bising dan kurang terpeliharanya kebersihan dan keindahan ruang kerja, yang potensial menyebabkan ketidaknyamanan pegawai perusahaan tersebut. Pada aspek lingkungan non fisik, peneliti melihat pula suasana hubungan kerja antar tenaga kerja, maupun antara karyawan dengan atasan tidak terjalin secara harmonis. Keadaan ini menggambarkan, bahwa lingkungan kerja pada CV Aroma Bakery kurang baik atau kurang kondusif dalam menunjang kinerja karyawan-karyawati perusahaan tersebut.

Terkait dengan budaya organisasi, peneliti mencatat pula sejumlah keadaan yang mengindikasikan lemahnya aspek-aspek budaya, antara lain : kebiasaan beristirahat saat jam kerja, kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, saling mengandalkan pekerjaan, dan lemahnya kerjasama serta rasa kekeluargaan. Tentunya jika keadaan tersebut terus berlangsung akan berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan secara umum, bahkan citra dan

masa depan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah secara mendalam guna mencari penyebab dan alternatif solusinya, yang peneliti tuangkan dalam judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan-karyawati CV.Aroma Bakery”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian di atas , identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Capaian atau realisasi produksi dalam dua tahun terakhir yang selalu di bawah target, mencerminkan kinerja pegawai perusahaan yang tidak maksimal.
2. Tidak maksimalnya kinerja karyawan-wati diduga diakibatkan oleh pengaruh lingkungan kerja yang tidak kondusif dan lemahnya budaya kerja.
3. Tidak maksimalnya kinerja personel perusahaan akan mengancam kinerja perusahaan secara menyeluruh dan dalam jangka panjang.
4. Tidak maksimalnya budaya organisasi di perusahaan tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas, muncul beberapa pertanyaan dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan CV. Aroma Bakery Bandung ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Aroma Bakery Bandung ?

3. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Aroma Bakery” ?

D. Tujuan Penelitian

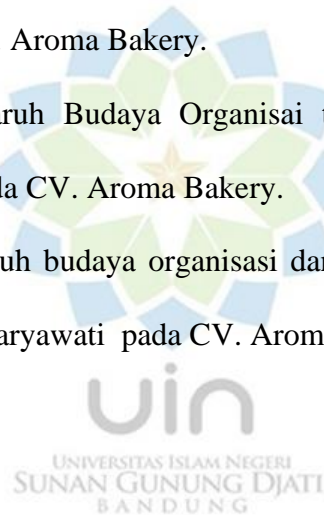
Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan-karyawati pada CV. Aroma Bakery.
2. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan-karyawati pada CV. Aroma Bakery.
3. Mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan-karyawati pada CV. Aroma Bakery.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Manfaat bagi perusahaan daerah penelitian, yaitu hasil berasal penelitian yang peneliti lakukan diperlukan mampu menjadi bahan perubahan khususnya dalam mempertimbangkan dan mendapatkan masukan pada aspek pengambilan keputusan dalam memahami dan menghadapi setiap problematika wacana lingkungan kerja serta budaya organisasi CV. Aroma Bakery agar kedepannya lebih baik lagi.



- b. Manfaat bagi lembaga pendidikan dan warga awam, diharapkan menggunakan adanya hasil penelitian ini dapat berguna bagi masyarakat luas buat dijadikan bahan literasi dan surat keterangan terkait menggunakan ruang lingkup Manajemen serta Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan sebagai penguat atau pendukung teori yang telah ada.
- c. Manfaat bagi peneliti, diharapkan hasil penelitian ini memiliki riwayat proses pencarian data yang dilakukan peneliti agar menjadi pengalaman berharga bagi peneliti dan sebagai acuan informasi tentang pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil dari pada penelitian ini diharapkan menjadi bahan perubahan dalam mempertimbangkan suatu kebijakan yang nantinya akan dikeluarkan oleh organisasi.
- b. Ajang menerapkan dan meningkatkan daya kognitif, afektif dan psikomotorik peneliti dalam mengembangkan teori-teori yang nantinya menjadi fundamental dalam berkiprah diperusahaan
- c. Menyelesaikan Amanah akademik untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) dari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.