

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era kompetisi ini, perusahaan yang tidak bisa memenuhi tuntutan pelanggan dengan mutu produk yang istimewa mungkin akan terhempas dari peraturan dunia bisnis. Perusahaan-perusahaan yang aktif mengejar kualitas pastilah akan menuai pertumbuhan yang sehat dimasa depan. Oleh karena itu perusahaan harus siap menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan masa yang datang. Hal tersebut harus ditanggapi oleh manajemen yang dituntut untuk menyediakan kinerja yang lebih baik sekaligus meningkatkan dan mempertahankan kualitas, serta daya saing untuk menghadapi tekanan selanjutnya. Kualitas sumber daya manusia yang berkompeten merupakan pokok dari keberhasilan perusahaan, namun faktor organisasi dan lingkungan juga memberikan pengaruh besar bagi karyawan dalam proses kerja.

Meningkatnya persaingan bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja organisasi mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Karakteristik Pekerjaan menurut Stoner (dalam Mahayanti, 2017) adalah jumlah tanggung jawab, variasi tugas serta pekerjaan yang mempunyai karakteristik dimana orang mendapatkan kepuasan, rasa puas akan pekerjaan tersebut akan memotivasi setiap orang dari rasa tidak puas. Sehingga pengkajian tentang karakteristik pekerjaan merupakan hal penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam menganalisa sifat-sifat pekerjaan untuk dipertimbangkan dalam perancangan pekerjaan. Selanjutnya manajer harus mengetahui karakteristik, standar dan kemampuan karyawan dalam setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan membutuhkan persyaratan pendidikan, umur, jenis kelamin, pengalaman, bakat dan minat serta pengalaman yang berbeda. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja adalah karakteristik pekerjaan. Membahas masalah karakteristik pekerjaan tidak lepas dari membahas perancangan pekerjaan.

Pekerjaan yang baik harus lebih baik dari sekedar sekumpulan tugas yang harus dilakukan sebagaimana yang dihasilkan oleh informasi analisis. Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak terlepas dari berbagai nilai dan norma yang ada di perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya.

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang

budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak menutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, ia akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Kadang-kadang budaya tersebut terpecah-pecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya kerja juga sangat kuat dan potensi, setiap orang mengetahui tujuan perusahaan dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu, budaya juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja dari karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ginanjar (dalam Achmad, 2019) kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasaan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor sistem. faktor individu meliputi kemampuan dan kepribadian karyawan dan faktor sistem meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, kepemimpinan dan desain pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawan

dalam organisasi, maka untuk mencapai keberhasilan organisasi, perusahaan harus mampu untuk meningkatkan kinerja karyawannya kinerja karyawan dipengaruhi oleh yang dihubungkan dengan sifat seseorang, misalnya kinerja seseorang baik dikarenakan seseorang tersebut mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang mempunyai kinerja yang tidak baik disebabkan kemampuan yang dimiliki rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja bawahan atau pimpinan serta fasilitas kerja. Peningkatan kinerja sangat diperlukan bagi setiap organisasi. PT Sinar Garuda Makmurindo memiliki jumlah karyawan sebanyak 200 yang dibagi dalam 6 bagian, yang saling berhubungan dan masing-masing bagian memiliki tugas dan tanggung jawab yang disepakati oleh manajemen PT. Sinar Garuda Makmurindo.

Dalam penelitian ini mengambil obyek salah satu perusahaan yaitu PT. Sinar Garuda Makmurindo yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi karton. Permasalahan yang terjadi di perusahaan adalah karakteristik pekerjaan, didalam perusahaan semua karakter karyawan berbeda-beda, selain dari sikap para karyawan sendiri banyak penyebab lain yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan salah satunya ketidaktepatan dalam penempatan tugas kerja. Keragaman tugas juga dapat menjadi salah satu pengaruh perubahan karakteristik para karyawan karena banyaknya beban pekerjaan yang ada pada tugas mereka yang tidak sama. Dari budaya organisasi yaitu kurangnya percaya diri dalam hal mengembangkan kreativitas, inovasi dan selalu menunggu perintah dari pimpinan mengakibatkan tidak tercapainya target. Dalam hal kinerja karyawan ketidaklancaran komunikasi juga

dapat membuat kinerja akan terhambat. Diperlukan suatu komunikasi yang lancar agar setiap kerja sama berjalan baik. Berdasarkan permasalahan yang ada di PT. Sinar Garuda Makmurindo maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diutarakan, maka permasalahan didalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo ?
3. Apakah karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini di bedakan menjadi 2 tujuan yaitu tujuan umumdandan tujuan khusus :

1. Tujuan umum
Tujuan umum dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mencari ada tidaknya pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Tujuan khusus
 - a. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo.

- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan sumber daya manusia melalui karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Garuda Makmurindo.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia. Menambah pengetahuan dan wawasan baru, sehingga peneliti dapat memahami betapa pentingnya pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Penelitian ini menjadi bahan kajian atau referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia terutama dalam konsep karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk menambah bukti teori empiris yang ada sehingga dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan di Universitas.

4. Bagi Pembaca

Bagi pembaca yang umumnya penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Halaman sengaja dikosongkan