

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan adanya batasan yang dapat diidentifikasi secara relatif, yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama. Prinsip dari organisasi sendiri memiliki tujuan yang jelas yang merupakan sesuatu atau sasaran yang akan dicapai oleh sekelompok orang. Karena tujuan tersebut harus dicapai maka perlu kerjasama antar sekelompok orang dimana tujuan itu telah direncanakan dan ditetapkan dengan jelas pula. Keberadaan organisasi dalam skala yang kecil akan memberikan dampak dan efek yang kecil pula dan begitu juga sebaliknya (dalam Syukran dkk, 2022).

Wijono (2018) Pengorganisasian adalah fungsi mengumpulkan sumber daya, mengalokasikan sumber daya dan juga tugas dalam penataan untuk memenuhi rencana pada suatu organisasi tersebut. Keberadaan organisasi dalam skala yang kecil akan memberikan dampak dan efek yang kecil pula, begitu pula sebaliknya. Keberadaan organisasi dalam lintas budaya juga akan menjadi suatu tantangan bagi anggota organisasi tersebut dalam mengelola serta megembangkan organisasi untuk mencapai dari tujuan organisasi tersebut.

Pengorganisasian dapat terbentuk karena suatu proses pembagian aktivitas demi terwujudnya tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi, bahwa dengan adanya organisasai tersebut dapat dikelompokkan tugas dan

juga tanggung jawab pada setiap anggota. Organisasi juga diartikan sebagai aktivitas dasar manajemen yang dilaksanakan untuk dapat mengatur sumber daya yang diperlukan Putri (2022).

Perseroan Terbatas (PT) adalah suatu persekutuan untuk menjalankan sebuah usaha yang memiliki modal dan saham yang pemiliknya memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Selain itu Perseroan Terbatas (PT) juga perusahaan yang paling banyak diminati oleh pengusaha Perseroan Terbatas terdiri dari dua kata, yaitu Perseroan dan Terbatas. Perseroan merujuk pada modal PT yang terdiri dari serosero atau saham-saham. Sedangkan kata Terbatas merujuk kepada tanggung jawab pemegang saham yang luasnya hanya terbatas pada nilai nominal saham yang dimilikinya Pangestu & Aulia (dalam, Purwosutjipto 2009). Pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut UU PT) “Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.” (Kasih dkk, 2022). Perseroan merujuk pada saham saham sedangkan terbatas merujuk kepada tanggung jawab itu pada pemegang saham itu sendiri (Setiawan (2012).

Karyawan adalah seorang penjual jasa (pikiran atau tenang) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu Mu (dalam Hasibuan,2005). Karyawan adalah setiap orang yang mampu

melakukan pekerjaannya guna menghasilkan tujuan dari organisasi tersebut baik di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja berusia 15-64 tahun atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap Negara mereka.

Produktivitas Kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran serta tenaga kerja atau karyawan Agustin (2013). Produktivitas kerja merujuk pada efisiensi dan efektivitas dalam menghasilkan barang dan jasa dengan memanfaatkan berbagai sumber daya atau faktor produksi. Konsep ini melibatkan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan, dan peran serta tenaga kerja atau karyawan juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan produktivitas. Produktivitas kerja sangat terkait dengan kontribusi dan kinerja tenaga kerja. Karyawan yang terlatih, termotivasi, dan memiliki keterampilan yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas. Evaluasi produktivitas kerja melibatkan perbandingan antara hasil yang diperoleh dan waktu yang telah ditentukan. Tujuannya adalah untuk menilai sejauh mana organisasi atau individu dapat mencapai tujuan atau output yang diinginkan dalam batas waktu yang telah ditetapkan Agustin (2013).

Menurut Simanjuntak Agustin (2013) mengategorikan faktor-faktor mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah seperti, kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja. Serta supra sarana, apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll.

Motivasi dan orientasi kemas depan yang lebih baik. Bekerja dengan produktif oleh dorongan atau motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu: kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung, dan motivasi dan orientasi ke masa depan yang lebih baik.

Menurut Akbar (dalam Yateno, 2020) Budaya organisasi adalah sebagai sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku kepada anggota-anggotanya. Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang berkembang di dalam suatu organisasi. Ini mencakup cara anggota organisasi berinteraksi, bagaimana tugas dan tanggung jawab dijalankan,

serta bagaimana keputusan diambil. Budaya organisasi menciptakan identitas bersama, memberikan petunjuk tentang apa yang dianggap penting dalam organisasi, dan memengaruhi bagaimana anggota organisasi berperilaku. Budaya organisasi menciptakan identitas bersama di antara anggotanya. Anggota organisasi merasa terkait satu sama lain melalui nilai-nilai bersama, citra organisasi, dan pengalaman bersama yang memperkuat rasa keanggotaan.

Menurut Akbar (dalam Yateno, 2020) untuk mengukur suatu kualitas dari budaya organisasi pada sebuah perusahaan dapat diukur menggunakan beberapa faktor yaitu, inisiatif individu yang merupakan tingkat dari tanggung jawab. Independensi, dan kebebasan pada masing-masing karyawan, toleransi terhadap tindakan yang berisiko, dimaksudkan bahwa sejauh mana para karyawan didorong untuk bertindak inovatif, agresif, dan berani untuk mengambil resiko yang ada,arah diartikan bahwa sejauh mana suatu organisasi mewujudkan sasaran sejelas mungkin dan juga harapan terkait dengan prestasi,integrasi merupakan tingkatan sejauh mana tiap unit yang ada dalam organisasi dimotivasi agar bekerja dengan metode yang terkoordinasi,dukungan manajemen ialah tingkatan dari para manajer dalam berkomunikasi dengan jelas,memberikan bantuan dan dukungan kepada para bawahannya, kontrol merupakan total peraturan dan juga pengawasan yang sifatnya langsung serta digunakan untuk memantau dan mengarahkan perilaku karyawan, identitas adalah sejauh mana para karyawan mengidentifikasi dirinya secara keutuhan dengan organisasinya daripada

dengan kalangan kerja tertentu atau dengan pakar bidang profesional lainnya, sistem imbalan diartikan sebagai suatu tingkat alokasi kompensasi seperti kenaikan gaji atau promosi didasarkan pada ukuran prestasi karyawan sebagai kebalikan dari tindakan senioritas, pilih kasih dan lainlain, toleransi terhadap konflik, disebutkan sebagai tingkatan sejauh mana karyawan dimotivasi agar dapat mengutarakan konflik kritik secara terbuka, pola komunikasi ialah tingkatan hingga sejauh mana komunikasi yang terjadi di suatu organisasi dibatasi oleh kedudukan wewenang yang sifatnya formal.

PT. Teluk Luas terletak di Jalan By Pass Kelurahan Tanjung Saba Pitameh Kecamatan Lubuk begalung yang dikenal sebagai perusahaan perseroan terbatas dengan awal mula didirikan di tahun 1952 atas dasar Akta No.31 serta sudah bersurat izin usaha perdagangan. PT. Teluk Luas dikenal dengan perusahaan di bidang pembuatan remahan karet (*Rubber Crumbs*). Perusahaan ini memproduksi *Crumb Rubber* dengan kapasitas produksi sebanyak 48.000 ton/tahun dengan jumlah tenaga kerja bagian produksi sebanyak 130 orang.

Berdasarkan hasil wawancara awal pada tanggal 12 Mei 2023 dengan kepala SDM di Teluk Luas Padang didapatkan keterangan bahwa jumlah karyawan sebanyak 130 karyawan. Ada diantara karyawan tidak peduli dengan pekerjaan karena karyawan tidak mendapatkan *reward* saat mampu mengerjakan tugas diluar pekerjaannya. Ada diantara karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja dan cenderung mengeluh, tidak mematuhi aturan, dan mengelakan diri dari tanggung jawab pekerjaannya. Serta antara karyawan

yang satu dengan karyawan yang lainnya kurang saling membantu atau kurang bekerja sama. Bahkan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir terhitung dari 2018-2022 perusahaan mengalami fluktuasi dengan tidak tercapainya suatu target pada tiap tahunnya. Pada tahun 2018 perusahaan menargetkan 107.637,75% produksi namun pada tahun 2018 perusahaan hanya mampu mencapai target 82.670,61% yang artinya pencapaian tersebut tidak sesuai.

Setelah melakukan wawancara dengan kepala SDM peneliti juga melakukan wawancara dengan 5 Karyawan bahwasannya Peneliti juga mendapat keterangan bahwa sangat jarang karyawan yang melakukan pekerjaan lainnya secara sukarela diluar pekerjaan pokoknya. Contohnya ketika ada karyawan yang menghadapi masalah sehubungan dengan dengan pekerjaan, dan itu sangat jarang adan yang membantu secara sukarela. Beberapa karyawan di perusahaan ketika tugasnya sudah selesai, beberapa karyawan asik bermain handphone dan tidak mau membantu rekannya. Beberapa karyawan saat datang ke kantor karyawan sering menghabiskan waktu dengan mengobrol terlebih dahulu sebelum mengerjakan tugas, bahkan beberapa karyawan mengerjakan tugas sambil mengobrol hal ini disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya kurangnya persepsi mengenai budaya organisasi. Kurangnya kesadaran akan budaya organisasi yang berdampak pada produktifitas karyawan. Berikut data produktivitas yang telah dicapai oleh PT.Teluk Luas Kota Padang:

Tabel 1 Data Tingkat Capaian Produktivitas Kerja Pada PT. Teluk Luas Kota Padang Tahun 2018-2022.

No	Tahun	Hasil Produktivitas Karyawan		
		Target (Kg)	Input (Kg)	Output (%)
1	2018	107.637,75	82.670,61	75,03
2	2019	1.401.502,84	1.244.549,03	137,04
3	2020	164.749,81	104.110,54	83,08
4	2021	111.370,64	80.466,88	74,27
5	2022	1.857.843,29	1.535.889,20	125,28

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa produktivitas yang diperoleh untuk setiap tahunnya mengalami fluktuasi, untuk itu perlu dilakukan analisis terhadap masalah yang terjadi. Menurunnya hasil produktivitas akan mengganggu kelangsungan dari perusahaan dalam beroperasi, karena hasil produktivitas karyawan merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Terkait dengan Budaya Organisasi pada PT.Teluk Luas Kota Padang dan hasil wawancara awal dengan salah satu pegawai SDM menunjukkan bahwa indikator pada budaya organisasi seperti inisiatif individual, toleransi terhadap resiko, pengawasan dan pola komunikasi menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sadar akan nilai, norma, dan peraturan yang telah ditetapkan dalam Perusahaan.

Penelitian tentang Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan pernah dilakukan oleh Vanessa Sinta

Jeanette pada tahun 2019 dengan judul “Persepsi Pegawai tentang Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta”. Penelitian lainnya dilakukan oleh Sembiring & Indrawati dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah”. Selanjutnya penelitian yang dilanjutkan oleh Randa Junizar Pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Darussalam Banda Aceh” Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan peneliti sebelumnya adalah, dalam hal subjek penelitian, yaitu subjek penelitian pada karyawan yang bekerja di PT, tempat penelitian, serta tahun dilakukannya penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Teluk Luas Kota Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Teluk Luas”?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Teluk Luas”?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan sumbangan informasi dan ilmu pengetahuan sebagai kajian teoritis secara keilmuan dalam bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sampel Penelitian

Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber guna untuk memperluas wawasan dalam bidang industry dan organisasi.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menjadi sumbangsih saran untuk peneliti dan peneliti selanjutnya serta pemikiran dan informasi yang bermanfaat untuk organisasi agar mencapai tingkat produktivitas yang sangat baik.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan dapat dikembangkan lebih lanjut untuk peneliti lainnya dan penelitian sejenis atau dengan fenomena yang berbeda.