

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuannya. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya.

Selain itu, guna meningkatkan kinerja organisasi selain dari faktor SDM, diperlukan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus. Secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi faktor internal, dan telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi. Hal ini cukup bernilai dan, oleh karenanya pantas diajarkan kepada para anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan dalam hubungannya dengan problem-problem tersebut (Hessel Nogi, 2005)

Terbentuknya budaya organisasi sebagaimana dideskripsikan menurut Robbins (2002), berawal dari filsafat pendiri organisasi (mereka mempunyai visi mengenai bagaimana seharusnya organisasi itu), budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya, yang kemudian berpengaruh terhadap kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan anggota/karyawannya. Tindakan manajemen puncak juga mempunyai dampak besar dalam pembentukan budaya organisasi (melalui apa yang mereka katakan dan lakukan) dan seringkali menentukan iklim umum dari perilaku yang dapat diterima dan yang tidak. Bagaimana anggota/karyawan harus disosialisasikan akan tergantung, baik pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai anggota/karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Dewasa ini perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya

akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri (Susilaningsih, 2013). Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja memiliki beberapa indikator antara lain adalah suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk karyawan dan hubungan dengan rekan kerja.

PO. Cipta Karya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan bahan baku untuk pembuatan pensil "*Fyber Castle*", Budaya Organisasi yang baik pada karyawan sangat membantu meningkatkan kinerja karyawan, maka produktifitas produksi akan menjadi maksimal sehingga perusahaan akan mencapai targetnya.

Lingkungan kerja pada PO. Cipta Karya Mandiri yang baik sangatlah diharapkan perusahaan. Hubungan baik antara karyawan dan saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas yang di berikan perusahaan akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maka produktifitas target yang di berikan perusahaan bisa tercapai, Lingkungan kerja non-fisik ialah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa budaya organisasi, dan lingkungan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Budaya**

## **Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Cipta Karya Mandiri Kabupaten Musi Rawas”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PO.  
Cipta Karya Mandiri ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PO.  
Cipta Karya Mandiri ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PO. Cipta Karya Mandiri
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PO. Cipta Karya Mandiri

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Merupakan latihan untuk menghadapi suatu kasus, memberikan manfaat untuk membandingkan teori yang telah dipelajari dengan kenyataan di perusahaan.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk perbaikan perusahaan kedepannya

## 3. Bagi akademisi

Dapat di jadikan bahan atau acuan untuk penelitian selanjutnya yang dilakukan dikemudian hari terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja