

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Karena itu organisasi atau perusahaan, diharapkan mampu menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar mampu bersaing dengan organisasi atau perusahaan didalam maupun luar negeri sistem sumber daya manusia pada badan yang bertugas menyelidiki berbagai keluhan masyarakat menyatakan bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 13 ayat (5) Undang-undang Republik Indonesia, perlu menetapkan peraturan pemerintah tentang sistem sumber daya manusia. Undang-undang Republik Indonesia nomor 64 tahun 2012 tentang sumber daya manusia ditetapkan melalui ketentuan-ketentuan hukum, artinya kewajiban dan hak setiap orang dijamin dalam berbagai peraturan perundang-undangan. (fuji utama, 2015:3)

Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Namun masih kurang mendapat perhatian utama. Banyak pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang didapat perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital* karena sekumpulan manusialah yang memiliki pengetahuan,

kemampuan dan perilaku yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan memberikan perhatian yang lebih berupa pelatihan serta pengembangan pengetahuan (yana aisyah, 2013:2)

Dengan demikian *human capital* bukanlah memposisikan manusia sebagai modal layaknya mesin sehingga seolah-olah manusia sama dengan mesin. Namun *human capital* justru bisa membantu pengambil keputusan untuk memfokuskan pembangun manusia dalam rangka meningkatkan mutu organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus dapat melakukan peningkatan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan, dan juga untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor, yakni sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan yang lebih penting daripada sarana dan prasarana. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut atau produktivitasnya.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang sedang berjalan dan yang akan datang. Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola dengan baik sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif.

Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik juga terhadap kinerja yang dihasilkan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi besar produktivitasnya. Para pakar pada umumnya sependapat, bahwa produktivitas ialah output per unit, output dibagi input, atau rasio antara output dengan input. Produktivitas tidak berdiri sendiri. Melainkan berkaitan dengan berbagai variabel dan pembicaraan tentang produktivitas sering dikaitkan dengan etos kerja, budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan sebagainya (Edy sutrisno, 2011)

PT. Matahari Palembang Square merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail yang menyediakan pakaian buat semua kalangan yang beralamat di jalan kampus pom.9 Palembang selama puluhan tahun matahari memperkuat kedudukan mereka sebagai retail terbaik di Indonesia yang memiliki banyak cabang yang tersebar di nusantara demi untuk mewujudkan tujuan matahari sebagai tujuan belanja konsumen perusahaan menginginkan agar seluruh karyawan dapat bekerja secara produktif. Mempunyai kebijakan mengatur karyawannya yang menyangkut *human capital* memiliki lima komponen yang memiliki peranan

yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan. Kelima komponen *human capital* tersebut adalah kemampuan individu, motivasi individu kepemimpinan, suasana organisasi dan efektifitas kelompok kerja. Fenomena yang terjadi akhir-akhir ini pada PT. Matahari yang menurunnya kinerja karyawan pada saat ini menyangkut dari kurangnya penerapan *human capital* dan budaya organisasi dari perusahaan PT. Matahari Palembang square kurang memandang karyawan sebagai modal manusia (*human capital*) dengan seluruh pengetahuan, keahlian, dan keterampilannya sehingga dapat menjalankan sumber daya lainnya. yang menyebabkan produktivitas karyawan pun menjadi menurun hal ini terjadi karena minimnya pengetahuan dan kesadaran karyawan apa saja yang menjadi tugas pokok mereka pelanggaran yang sering terjadi di lingkungan kerja di PT. Matahari Palembang Square tingkat pelanggaran yang pertama terlambat masuk kerja hampir mencapai sebanyak 45% karyawan yang sering terlambat selama bulan Januari-oktober, yang kedua membuat laporan pada saat jam kerja sebanyak 35% karyawan sering membuat laporan pada saat jam operasional toko, dan yang ketiga makan sebelum waktu jam istirahat sebanyak 20%, faktor budaya organisasi sangat penting faktor yang dapat menjadikan perusahaan memiliki strategi agar mampu bertahan dalam persaingan bisnis dan meningkatkan keunggulan bersaing yaitu berbagi pengetahuan, hal ini bisa terlihat dari produktivitas kerja PT. Matahari satu tahun terakhir pada tahun 2019 terjadi pelanggaran tingkat

pelanggaran yang pertama terlambat masuk kerja karyawan yang sering terlambat selama periode bulan Januari-Desember yang kedua membuat laporan pada saat jam kerja atau jam operasional toko, dan yang ketiga makan sebelum waktu jam istirahat, ketiga pelanggaran tersebut yang sering terjadi.

Berikut data pelanggaran tersebut

Rekap kartu tilang

Periode : 2019

Karyawan Matahari yang bekerja di dalam perusahaan Matahari.

No	Nama	Brand	World	Tanggal	Pelanggaran	Ket.
1	Yani	cole	Mens	01-09-2019	Makan pada saat sebelum jam istirahat	1
2	Kamil	Connexion	Shoes	03-09-2019	Menulis laporan saat setelah buka toko	2
3	Sella	Ba Nevada	Cosmetic	29-07-2019	Pakai sepatu di toilet	1
4	Tri	Ba Nevada	Cosmetic	01-08-2019	Terlambat masuk area	1
5	Indah	Ba Nevada	Cosmetic	29-07-2019	Terlambat masuk area	1
6	Hanny	Ba aps	Cosmetic	29-07-2019	Terlambat masuk area	2
7	Hanny	La rive	Cosmetic	04-08-	Terlambat masuk area	1

				2019		
8	Hanna	Nevada	Shoes	06-08- 2019	Pakai sepatu di toilet	1
9	Uci	Shoes	ST.Yves	07-08- 2019	Istirahat makan tanpa izin	2
10	Citra	Wacoal	Intimate	17-08- 2019		1
11	Adelia	Nevada	Intimate	01-08- 2019	Pakai sepatu di dalam toilet	2
12	Anggi	Nevada	Intimate	01-08- 2019	Buat laporan	1
13	Uni sha	Nevada	Intimate	01-09- 2019	Buat laporan	1
14	Agung	Cole	Mens	02-07- 2019	Bawa makanan ke konter	1
15	Sarah	C2	Youth girl	02-08- 2019	Buat laporan	1
16	Yeni	Young heart	Youth girl	01-08- 2019	Terlambat masuk area	1
17	Della	3h	Ladies	29-07- 2019	Terlambat masuk area	1
18	Indah	Nevada	Ladies	05-08- 2019	Terlambat masuk area	1

19	Dermawan	Pakalolo	Shoes	30-07- 2019	Makan saat jam sholat	1
20	Kiki	Connexion	Shoes	17-08- 2019	Makan sebelum jam istirahat	1
21	Nani	Nevada boys	Youth boys	09-08- 2019	Terlambat masuk area	1
22	Nurul	nevada	Youth boys	1-08- 2019	Pakai sepatu di toilet	1
23	Apriliani	Kasir	Youth boys	02-08- 2019	Makan di Area	1
24	m.yusril	Sa	Mens	27-07- 2019	Terlambat masuk area	1
25	Yama	Kasir	Mens	17-08- 2019	Terlambat masuk area	1
26	Nadia	Kasir	Mens	29-07- 2019	Terlambat masuk area	1
27	Nanda	Monterosa	Mens	03-08- 2019	Makan di Area	1
28	dona	sakura	Mens	11-08- 2019	Terlambat masuk area	2
29	Homsiyah	Kasir	Mens	23-07- 2019	Terlambat masuk	1
30	aji	Nevada	Shoes	11-08-	Terlambat masuk area	1

		kids		2019		
31	Sella	Sa	Shoes	12-08-2019	Membawa makanan di area	1
32	Rio	Sa	Shoes	11-08-2019	Memakai sepatu di area istirahat	1
33	Ari	Sa	Mens	17-08-2019	Memakai name tag orang lain	1
34	Siti	Steve and co	Shoes	06-08-2019	Keluar tanpa izin	1
35	Arsih	Sakura	Shoes	06-08-2019	Terlambat masuk area	1
36	Siti	Steve	Shoes	09-08-2019	Terlambat dan memakai name tag salah	1
37	mawan	Sakura	Youth girl	13-08-2019	Terlambat masuk area	1
38	Riki	kasir	Youth boys	17-08-2019	Terlambat masuk area	2
39	Rani	sakura2	Youth girl	10-08-2019	Terlambat masuk area	1
40	Ira suliswati	Sakura	Youth girl	29-07-2019	Terlambat masuk area	1
41	Melipa	Connexion	Youth girl	17-08-2019	Terlambat masuk area	1

42	Mareta	Point one	Youth girl	17-08- 2019	Terlambat masuk area	1
----	--------	-----------	------------	----------------	----------------------	---

Sumber data sdm matahari Palembang square

Dari data diatas dapat dilihat pelanggaran yang sering terjadi karena kurangnya budaya organisasi di dalam perusahaan, jika budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang dapat menjadi *personal values* bagi masing-masing karyawannya. Budaya organisasi tersebut telah mendarah daging dalam diri para karyawannya. Sehingga apapun yang dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya, baik saat karyawan berada di dalam organisasi atau saat diluar organisasi, dapat sesuai dengan norma-norma atau budaya yang dianut oleh perusahaan. Budaya yang kuat akan membantu kinerja organisasi, karena menciptakan motivasi bagi karyawan tersebut. Jika karyawan sudah termotivasi, komitmen atau loyaltas akan terbentuk dengan sendirinya. Karyawan menjadi sadar akan pentingnya kinerja dari masing-masing karyawan untuk kemajuan organisasi.

Menurunnya produktivitas kerja karyawan yang disebabkan banyak hal diantaranya rendahnya tingkat tanggung jawab dan serta kesadaran diri atas kewajiban apa yang harus kita lakukan dan untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam pekerjaan seperti keterlambatan karyawan melayani pelanggan, keterlambatan pada saat masuk jam kerja dan serta pelanggaran yang lainnya. Maka penulis tertarik untuk mengangkat topik tentang **“Pengaruh *Human Capital* dan Budaya Organisasi dalam**

Meningkatkan Produktivitas Karyawan di PT. Matahari Palembang square”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap produktivitas karyawan PT. Matahari Palembang square?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Matahari Palembang square?
3. Bagaimana pengaruh *human capital* dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Matahari Palembang square?

1.3 Tujuan

1.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* terhadap Produktivitas karyawan PT. Matahari Palembang square.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas karyawan PT. Matahari Palembang square.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. Matahari Palembang square

1.1.2 Manfaat Penulisan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan :

a. Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di bangku perkuliahan.

b. Bagi PT. Matahari Palembang square.

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan agar bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan suatu masalah di perusahaan tersebut.

c. Bagi Akademik

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan *Human capital* dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada PT. Matahari Palembang square.

1.4 Ruang lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian hanya berkaitan dengan pengaruh *human capital* dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada PT.Matahari Palembang square.
2. Penelitian dilakukan di PT.Matahari Palembang square yang beralamat di jalan kampus pom IX Palembang.

1.5 sistematika penulisan.

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur dan terarah apabila direncanakan dan disusun secara sistematis agar lebih mudah dipahami maka sistematika penulisan ini akan dibagi dalam lima bab yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan beberapa bagian yaitu menjelaskan latar belakang perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan menguraikan dan menjelaskan berisi tentang pengertian *Human Capital* dan Budaya Organisasi dan Produktivitas serta memaparkan penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung untuk merumuskan hipotesis.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data. Bab ini menjelaskan secara terperinci mengenai hal-hal yang terkait pelaksanaan penelitian.

BAB IV HASIL DAN PENELITIAN

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian, seluruh proses dan teknik analisis data sehingga hasil dari pengujian seluruh hipotesis penelitian sesuai dengan metode yang digunakan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai kesimpulan dari seluruh hasil yang telah diproses dalam penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, selain itu juga menjelaskan apa saja keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya agar lebih dapat mengembangkan penelitiannya.

