

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Sama dengan halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para anggota organisasi tersebut. Jadi disini dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja sangatlah dipengaruhi oleh budaya organisasi, semakin tinggi budaya organisasi akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan sehingga perusahaan akan mengalami kemajuan.

Budaya merupakan budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran. (Supartono, 2004). Organisasi adalah sebagai unit sosial atau entitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya. (Swasto, 2011).

Budaya Organisasi (*organizational culture*) itu sendiri yaitu sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins, 2010), dan Robbins (2010) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh

warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (*system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values*).

Produktifitas kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti budaya organisasi, diantaranya menurut Robbins (2010) : Inovasi dan pengambilan resiko yang merupakan tingkat daya dorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, Orientasi hasil yang merupakan tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Orientasi tim yang merupakan tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan. Stabilitas yang merupakan tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dibuktikan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan Novandianto (2017) Yang berjudul Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Eratex Djaja Probolinggo. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yaitu Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Eratex Djaja Probolinggo terbukti masuk dalam kategori kuat. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji dapat diketahui bahwa variabel karakteristik budaya organisasi yang mencakup inovasi dan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, aggresiveness dan kemantapan menurut keduanya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan. eratex djaja Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa nilai fhitung lebih besar dari nilai ftabel ( $31.110 > 2.800$ ).

Sedangkan dalam hal pengaruh besarnya masing-masing variabel secara keseluruhan terlihat dari koefisien regresi masing-masing, berdasarkan hasil perbandingan sehingga dapat diketahui bahwa perhatian terhadap detail memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Eratex Djaja Probolinggo.

Menurut Sutrisno (2011) Karakteristik Budaya Organisasi yang baik diantaranya: Kemampuan disini karyawan di tuntutan untuk melaksanakan peranan sesuai dengan kemampuannya, memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan; Pengembangan diri disini karyawan dapat mengembangkan diri diperusahaan, dan diizinkan untuk membuat cara kerja yang bisa membuat hasil kerja yang lebih bagus; Mutu yang dimana perusahaan memotivasi untuk karyawan bekerja dengan baik informasi lebih mudah didapatkan dengan baik, Efisiensi disini karyawan dituntut agar bersikap efisien dan produktif serta juga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien.

PT. Gudang Garam Tbk. merupakan salah satu produsen rokok kretek terkemuka yang menguasai bangsa pasar terbesar di Indonesia, memproduksi lebih dari 70 miliar batang rokok pada tahun 2001 dan dikenal sebagai produsen rokok kretek, yang bermutu tinggi. Dilihat dari asset yang dimiliki, nilai penjualan, pembayaran pita cukai dan pajak kepada Pemerintah Indonesia serta jumlah karyawan. PT Gudang Garam Tbk merupakan perusahaan terbesar dalam industri rokok kretek di Indonesia. PT Gudang Garam Tbk telah mencatatkan sebagian saham-sahamnya di lantai bursa. PT Gudang Garam memiliki cabang perusahaannya di Jember yang beralamat di Jalan. Dr. Subandi 27, Jember, 68111, Patrang, Jawa Timur 68118, Indonesia. PT. Gudang Garam memiliki karyawan dengan jumlah 500 orang.

Untuk meningkatkan produktifitas karyawan maka diperlukan adanya peningkatan budaya organisasi yang baik dan harus diterapkan demi meningkatnya pertumbuhan perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki budaya kerja yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manajer harus selalu membimbing dan membina karyawannya agar selalu fokus akan tujuan perusahaan. Berdasarkan masalah tersebut, yakni apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja? Maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah mengenai “Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi

terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Gudang Garam Kabupaten Jember”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Inovasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Jember.
2. Apakah ada Hasil Orientasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Jember.
3. Apakah ada Tim Orientasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Jember.
4. Apakah ada Stabilitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Jember.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Inovasi pada produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh Hasil Orientasi pada produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh Tim Orientasi pada produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh Stabilitas pada produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Jember.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Pihak Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT.Gudang Garam Jember.

2. Akademisi

Sebagai bahan masukan yang diharapkan dapat menambah dan memberi wawasan dalam perkembangan ilmu pengetahuan serta dijadikan sebagai bahan wacana untuk penelitian lebih lanjut.

3. Peneliti

Sebagai bahan masukan yang diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT.Gudang Garam Jember.

