

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Salah satu faktor terpenting tidak dapat dipisahkan baik dari organisasi maupun bisnis adalah Sumber Daya Manusia. Faktor untuk menentukan bagaimana sebuah perusahaan tumbuh merupakan bagian dari SDM. Pada dasarnya orang adalah yang dipekerjakan oleh suatu organisasi sebagai pelaku agar organisasi mencapai tujuannya. Perusahaan harus mengelola SDM secara profesional untuk mencapai tujuan perusahaan. Keseimbangan merupakan faktor untuk memungkinkan perusahaan berkembang secara efektif dan adil. (Mangkunegara, 2009: 1).

Sumber daya manusia memiliki beragam gaya kerja dan cara kerja dalam memenuhi perannya dalam suatu organisasi. Menilai etos kerja mereka tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Budaya yang dibawa oleh setiap karyawan mempengaruhi sikap karyawan tersebut. Sikap di tempat kerja mencakup evaluasi positif atau negatif dari orang-orang mengenai lingkungan kerja. Budaya organisasi berhubungan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dimiliki seluruh bagian dari organisasi. Dasar untuk memantau perilaku karyawan, pemikiran, kerjasama, dan interaksi mereka dengan lingkungan ditentukan oleh faktor-faktor tersebut. Meningkatnya kinerja karyawan dan kontribusi pada keberhasilan organisasi ditentukan oleh organisasi yang baik.

Dalam manajemen SDM, studi tentang sikap kerja berfokus pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Robbins, 2006). Sikap adalah penentu perilaku. Sikap dapat dilihat secara positif atau negatif terhadap hal-hal, orang, konsep, atau apa pun. Perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh organisasi, dan menjadikan organisasi membentuk kebiasaan yang dapat menjadi budaya dari waktu ke waktu. Perilaku organisasi merupakan ilmu yang

berisi tentang penentu perilaku di dalam organisasi dan hubungan antar manusia berdasarkan perilaku dan sikap individu maupun organisasi.

Perilaku organisasi berhubungan langsung dengan sikap dan kepribadian individu di suatu organisasi. Ruang lingkup perilaku organisasi mengacu pada perilaku individu dan kelompok yang mempengaruhi organisasi. Oleh karena itu, bahan penelitian tentang perilaku organisasi mencakup kebutuhan untuk memperhatikan seorang karyawan atau sikapnya terhadap pekerjaannya, rekan kerja, manajer, dll, dan perilakunya dalam konflik, kerjasama, komunikasi, dll.

Konflik atau perselisihan dapat muncul ketika orang-orang dalam suatu organisasi bekerja sama di tempat kerja (Harold, 2006). Perselisihan perburuhan adalah suatu keadaan ketidaksepakatan pada nilai dan tujuan suatu organisasi dalam hubungan individu dengan orang lain. Perselisihan perburuhan dapat terjadi karena pendapat yang berbeda antara satu sama lain anggota suatu organisasi karena perbedaan tujuan dan pandangan penilaian. Konflik juga muncul dari kurangnya koordinasi, adanya masalah pribadi, kritik emosional, tekanan klien, struktur organisasi yang lemah, dan konflik lainnya. Latar belakang konflik disebabkan oleh perbedaan karakteristik dalam berinteraksi, meliputi pengetahuan, keterampilan, kebiasaan, dan keyakinan. Perselisihan perburuhan adalah perbedaan antara individu atau kelompok di dalam perusahaan yang perlu berbagi sumber daya atau keterbatasan dalam aktivitas kerja yang memiliki status, tujuan, nilai, atau persepsi yang tak sama. Faktanya adalah itu (Rivai dan Sagala, 2009: 1008).

Konflik dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk, aktivitas kerja terganggu, tujuan yang direncanakan tidak tercapai, dan semangat kerja yang rendah, sehingga mengakibatkan karyawan gagal berfungsi secara optimal. ada. Menurut survei yang dilakukan oleh Subechi Maulana (2015), konflik memiliki dampak pada kinerja karyawan, semakin serius perselisihan, maka akan buruk kinerja karyawan. Kedua, terdapat dampak positif yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari istilah work outcome atau hasil aktual. Ini berarti pekerjaan yang dilakukan atau pekerjaan yang dilakukan individu. Kinerja adalah hasil kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pegawai dalam melakukan tugas sesuai kewajibannya. 2000: 41 Menurut Dessler, kinerja adalah prestasi kerja, perbandingan hasil kerja dan kriteria yang diberikan.

Tabel 1. 1
Persentase Kinerja Karyawan PT. HASTARI

TAHUN 2019-2021

No	Indikator Kinerja Karyawan	Target	Penilaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1	Mempunyai rencana kerja yang komprehensif dan upayakan untuk mencapai tujuan tersebut	100%	21,0 %	20,65%	22,65%
2	Mempunyai kemampuan untuk menggunakan umpan balik yang spesifik dalam semua aktivitas kerja yang dilakukan	100%	22,05%	22,10%	21,65%
3	Mempunyai kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	100%	23,05%	22,75%	20,05%
4	Memiliki tanggung jawab dan kemampuan yang baik untuk bekerja sama dalam	100%	22,10%	22,05%	22,0%

	menyelesaikan pekerjaan.				
Total		88,2%	87,55%	86,35%	

Sumber data: Human Resource Development

Berdasarkan tabel 1.1 persentase kinerja pada karyawan PT. HASTARI menunjukkan tahun 2019 memiliki persentase 88,2%, pada tahun 2020 persentase kinerja karyawan menurun menjadi 87,55%, dan tahun 2021 persentase kinerja karyawan kembali menurun menjadi 86,35%. Berdasarkan data, maka dapat diketahui terjadi penurunan nilai persentase kinerja karyawan yang menunjukkan adanya faktor-faktor yang saling berhubungan dan menyebabkan pengaruh kinerja oleh karyawan PT. HASTARI.

Berdasarkan penjelasan tabel 1.1, penulis melakukan penelitian dan mengkaji keterkaitan antara pengaruh budaya organisasi, sikap kerja, perilaku kerja, dan konflik kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan data diatas, maka Tugas Akhir penulis mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SIKAP KERJA, PERILAKU KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HASTARI JAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. HASTARI?
2. Apakah Sikap Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. HASTARI?
3. Apakah Perilaku Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT HASTARI?
4. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. HASTARI?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. HASTARI.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. HASTARI.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. HASTARI.
- d) Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. HASTARI.

2. Manfaat Penelitian

- a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat diperhitungkan serta dimasukkan ke dalam PT. HASTARI memaparkan dampak budaya organisasi, sikap kerja, perilaku kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

- b) Bagi Akademis

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menambah referensi dan informasi mengenai budaya organisasi, sikap kerja, perilaku kerja, dan dampak konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hastari.