

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketatnya persaingan untuk mencapai keberhasilan dalam bidang usaha mengharuskan pihak perusahaan selalu melakukan penilaian pada rantai nilainya agar dapat diketahui nilai mana yang merupakan kompetensi inti perusahaan sehingga dapat dijadikan sebagai keunggulan bersaing bagi perusahaan. Namun tidak mudah bagi sebuah perusahaan dapat mempertahankan keunggulan bersaingnya secara berkesinambungan, apalagi kalau nilai yang dimiliki tersebut dapat dengan mudah ditiru oleh pesaing perusahaan. Sehingga sangat penting bagi perusahaan memiliki keunggulan bersaing yang sulit ditiru oleh pesaingnya dan biasanya bersumber dari sumber daya non fisik.

Organisasi mampu beroperasi secara efisien hanya ketika ada nilai yang diyakini bersama diantara karyawannya. Nilai pribadi seorang individu membimbing perilakunya di dalam dan di luar pekerjaannya (Gibson, 2006). Nilai yang diyakini bersama dan berlangsung lama akan membentuk budaya bagi yang meyakinkannya. Sangat penting bagi pihak perusahaan mengetahui budaya apa yang diyakini oleh kelompok orang, terutama yang akan dijadikan sebagai daerah pemasaran dari produk yang dihasilkan oleh perusahaan.

Memahami bagaimana gambaran yang berbeda dari kekhasan organisasi akan secara kritis memperlihatkan perbedaan antara dua jenis organisasi, dan membantu kita untuk memprediksi perubahan yang diperlukan untuk mengubah suatu budaya. Perusahaan yang ingin memiliki kemampuan kompetensi yang sulit ditiru oleh perusahaan lain harus

memiliki budaya organisasi yang mencirikan perilaku organisasi dan mampu memberikan nilai bagi keberhasilan perusahaan secara berkesinambungan.

Pihak manajemen perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kesesuaian antara budaya dan kemampuan perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan. Untuk dapat menilai kuat lemahnya budaya yang dimiliki perusahaan dapat dilihat dari kesamaan visi, nilai-nilai dan keyakinan diantara anggota organisasi. Sejalan dengan itu kita dapat menentukan kuatnya budaya dalam organisasi dengan melihat kesamaan dalam menjalankan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi.

Kuat dan lemahnya suatu budaya didalam organisasi juga di pengaruhi juga oleh beberapa hal yang menjadi sangat penting di pahami oleh setiap karyawan yang berkerja di dalam perusahaan terkait. Karena semakin canggihnya suatu zaman maka akan menjadi factor eksternal yang akan membuat perusahaan melakukan perubahan suatu sistem ataupun nilai-nilai di dalam suatu organisasi yang akan mempengaruhi bagaimana suatu karyawan dapat memiliki produktivitas yang tinggi yang akan memberikan keberhasilan karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Kesadaran perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi perusahaan dapat memberikan semangat yang kuat untuk kemajuan organisasi perusahaan. Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu membangun komitmen untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggota

Oleh karena itu, Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk produktivitas kerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi untuk karyawan memiliki rasa bertanggung jawab dan keyakinan tentang suatu visi dan misi perusahaan.

Selain itu, budaya organisasi dapat menjadi akar dari bagaimana suatu perusahaan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan, jika suatu budaya dapat dipahami dan di jalankan oleh seluruh lini di dalam suatu perusahaan maka akan memiliki kesamaan jalan yang telah di sepakati oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang menjadi target perusahaan. Oleh karena itu, Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya agar dapat bertahan, berkembang serta memiliki kepercayaan yang tinggi dari pihak luar perusahaan.

Peran karyawan dan Target juga menjadi tolak ukur keberhasilan di dalam suatu perusahaan, sebagaimana yang di terapkan di dalam perusahaan yang bergerak di sector pertambangan, melihat kondisi dan zaman yang telah semakin canggih serta permintaan dunia akan batu bara, minyak dan gas bumi semakin meningkat di setiap tahunnya yang akan menjadi persaingan bagi setiap perusahaan. Namun sejalan dengan itu Tak hanya berkaitan dengan permintaan akan hasil alam, kondisi lingkungan pertambangan juga akan menjadi pusat perhatian akan resiko terutama

resiko keselamatan bagi karyawan yang nantinya akan berpengaruh dengan produktivitas karyawan,

Sebagaimana telah di programkan oleh kementerian tenaga kerja dan transmigrasi dan telah di atur di dalam undang – undang nomor 19 tahun 1973 tentang K3L. Yang mana K3L juga menjadi salah satu budaya organisasi di dalam perusahaan yang bergerak pada sector pertambangan. Karena lingkungan kerja yang aman juga akan menunjang produktivitas yang baik.

Sebagaimana dalam aktivitasnya di PT Berkah Anugrah Sejahtera bergerak di bidang kontraktor di pertambangan batu bara yang kini sedang berkembang di samarinda. Perusahaan ini adalah perusahaan pemula dan baru memulai beroperasi dari beberapa tahun sebelumnya. Oleh Karena itu karyawan di tuntut untuk selalu produktif di dalam bekerja, sehingga di perlukan suatu budaya organisasi yang dapat di pahami dan di lakukan oleh seluruh karyawan dan dapat menjadi karakter atau ciri khas perusahaan ini.

Berdasarkan latar belakang di atas, Oleh karena itu, penulis akan meneliti lebih lanjut apakah budaya organisasi yang ada di PT Berkah Anugrah Sejahter sangat berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, Sehingga penulis akan melakukan penelitin yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas karyawan Pada PT Berkah Anugrah Sejahtera Di Samarinda**”.

B. Perumusan Masalah

Dalam membuat sebuah penelitian yang baik maka di perlukan perumusan masalah secara jelas untuk mendapat penelitian yang baik. Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas , maka rumusan masalah sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh antara Budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkah Anugrah Sejahtera ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penulisan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan pada PT Berkah Anugrah Sejahtera .

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Memberikan informasi secara analitis bahwa penelitian tersebut memberikan manfaat dalam pengembangan studi mengenai pengaruh Budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan .

2. Secara Praktis

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini membantu perusahaan menganalisis budaya organisasi yang ada dalam perusahaan serta mampu memberikan saran guna mendapatkan masukan terhadap pengembangan budaya organisasi perusahaan.