

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan dunia usaha di era globalisasi saat ini semakin ketat. Banyak perusahaan dari berbagai jenis bidang didirikan. Untuk mengimbangi persaingan yang semakin sulit, setiap perusahaan harus mempunyai daya saing yang kuat seperti dalam hal pemasaran, pelayanan, perbaikan mutu dan kualitas produk. Perusahaan menuntut para karyawan bagian produksi untuk meningkatkan efektivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi perusahaan manufaktur sumber daya manusia memegang peranan penting dalam melaksanakan segala kegiatan perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat bekerja dengan efektif apabila didukung dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan sebagai lingkungan kerja yang baik apabila para karyawan bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan terdapat faktor-faktor pendukung yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan yaitu faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut Kasmir (2016:192), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang lingkungan kerja yang dilakukan oleh Prastyo *et al* (2016) sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerjanya juga semakin meningkat. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sama halnya dengan lingkungan kerja, budaya organisasi diperusahaan juga perlu untuk dikontrol karena budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan. Sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2005). Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat bekerja yang di bentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Sutrisno (2010:2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti

oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang budaya organisasi yang dilakukan oleh Pratiwi *et al* (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan komitmen atau loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai atau standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam bekerja. Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Siagian dalam Misnawati (2016), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sasaran dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitas kerja pada organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Murti (2013), menyatakan bahwa efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan.

Dalam hal penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian pada PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya yang merupakan salah satu perusahaan manufaktur di kota Surabaya yang bergerak di bidang printing plastik yang memproduksi plastik kemasan untuk snack, minyak, mie instan, saos, lid cup minuman gelas, teh dan lain-lain. Dengan adanya pengaruh global berbasis pada mekanisme pasar yang berdampak pada perkembangan dunia industri, maka perusahaan harus memiliki keunggulan dalam bersaing. Untuk itu manajemen perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja para karyawan diantaranya adalah faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut guna tercapainya tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya ada beberapa permasalahan di bagian produksi yang menarik untuk diteliti. Peneliti melihat dan menemukan adanya kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman. Hal tersebut terlihat dari lingkungan kerja yang bersuhu panas pada saat mesin beroperasi, adanya bau yang ditimbulkan dari bahan-bahan yang digunakan untuk memproduksi plastik seperti thinner ataupun cat printing, serta kurangnya fasilitas kesehatan keselamatan kerja (K3)

bagi karyawan di bagian produksi saat bekerja. Selain lingkungan kerja, terdapat beberapa perturan-peraturan perusahaan yang belum ditaati sepenuhnya oleh karyawan dibagian produksi. Seperti halnya ada yang tidak memakai seragam sesuai ketentuan perusahaan. Beberapa kondisi tersebut dapat menurunkan tingkat efektivitas dan produktifitas pekerjaan para karyawan di bagian produksi yang berdampak pada target perusahaan yang tidak tercapai dan tidak sesuai yang di harapkan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya?
2. Manakah diantara lingkungan kerja dan budaya organisasi yang lebih dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya.
2. Untuk mengetahui manakah diantara lingkungan kerja dan budaya organisasi yang lebih dominan secara signifikan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi agar efektivitas kerja karyawan bagian produksi lebih baik dan semakin meningkat guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya

Penelitian ini dapat memberikan bahan referensi serta bahan pustaka bagi mereka yang ingin meneliti hal ini lebih lanjut.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan skripsi ini, penulis membaginya kedalam lima bab seperti yang dijabarkan dibawah ini :

Bab I pendahuluan yang membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II kajian pustaka yaitu berisi kerangka teori yang mendeskripsikan pengertian lingkungan kerja, budaya organisasi, serta efektivitas kerja, kemudian penelitian terdahulu yang terkait dalam judul skripsi, kerangka konseptual, dan hipotesis.

Bab III metode penelitian yang memaparkan tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengolahan data, pengujian instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV hasil penelitian dan pembahasan yang menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, uji instrumen

penelitian, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi berganda, uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian sesuai analisis.

Bab V penutup yaitu berisi tentang kesimpulan dan saran-saran dari peneliti.