

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era modern yang ditandai dengan globalisasi, kemajuan teknologi, dan persaingan industri yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang terstruktur dan efisien guna mempertahankan daya saing. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang strategis menjadi salah satu kunci utama dalam mencapai keberhasilan organisasi. SDM bukan hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas operasional, tetapi juga sebagai aset yang mendukung inovasi, peningkatan produktivitas, dan pengembangan budaya organisasi yang adaptif. Strategi pengelolaan SDM yang efektif mencakup beberapa elemen penting, seperti pengembangan keterampilan karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penyelarasan tujuan individu dengan visi perusahaan. Ketika perusahaan mampu mengelola SDM secara strategis, mereka tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar (Dessler, 2020).

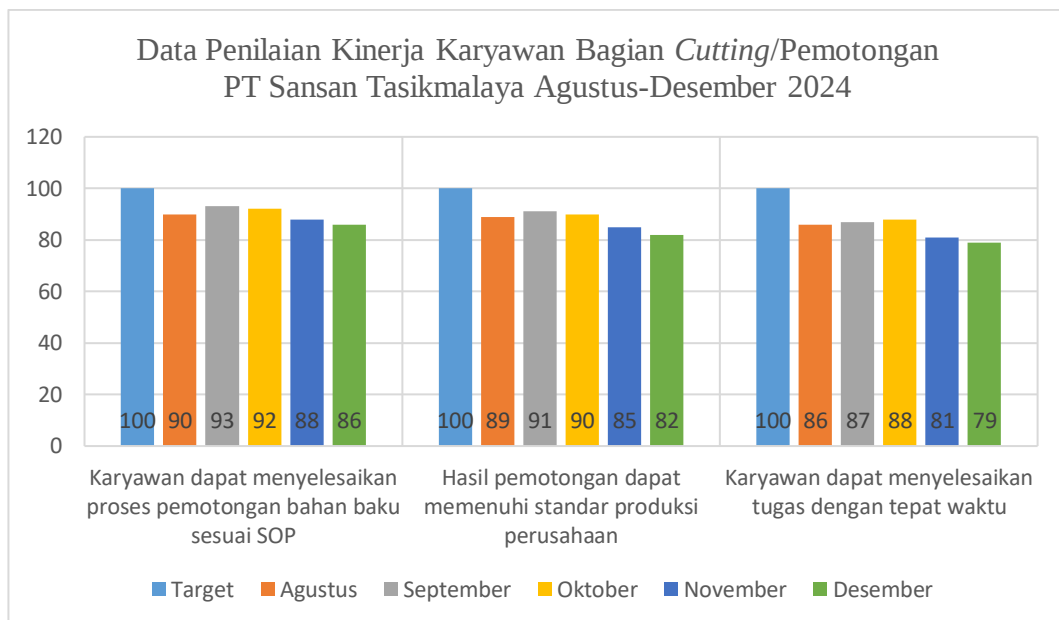
Keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan sangat bergantung pada kemampuan manajer dalam mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan SDM mereka. Aktivitas strategis dalam manajemen SDM, seperti pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri, penerapan sistem kompensasi yang adil dan

kompetitif, serta pengelolaan hubungan kerja yang etis, menjadi langkah penting untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Dengan adanya pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat *turnover*, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dalam era yang semakin digital dan terhubung ini, perusahaan yang menerapkan strategi manajemen SDM yang efektif akan memiliki tenaga kerja yang lebih inovatif dan dapat beradaptasi dengan perubahan, sehingga berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Noe et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan. Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan produktif, efisien, dan tepat waktu. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas produk, serta kepuasan pelanggan.

PT Sansan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi dan berlokasi di Kota Tasikmalaya. Berdasarkan observasi awal pada personalia dan wawancara dengan karyawan, ditemukan beberapa permasalahan yang berdampak pada kinerja, khususnya di bagian *cutting* atau pemotongan. Salah satu isu utama adalah tingginya faktor senioritas, di mana karyawan senior cenderung mendapatkan beban kerja yang lebih ringan dibandingkan dengan karyawan baru. Ketimpangan ini berpotensi menurunkan motivasi serta produktivitas karyawan. Selain itu, minimnya proses bimbingan dan alih pengetahuan (*knowledge transfer*) menyebabkan stagnasi pengembangan kompetensi, yang pada akhirnya

memperbesar kesenjangan kemampuan antar karyawan serta menurunkan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, beberapa permasalahan yang teridentifikasi meliputi pencahayaan yang tidak optimal, penggunaan alat kerja yang sudah usang, serta rendahnya tingkat kenyamanan tempat kerja. Kondisi ini berpotensi menurunkan fokus, konsentrasi, serta kesehatan fisik karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap efektivitas kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas produksi.



Sumber: Personalia PT Sansan, 2024

Grafik 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian *Cutting*/Pemotongan PT Sansan Tasikmalaya

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan bagian *cutting* PT Sansan dari Agustus hingga Desember 2024, terjadi penurunan pencapaian pada tiga indikator utama, yaitu karyawan dapat penyelesaian proses pemotongan bahan baku sesuai SOP, hasil pemotongan dapat memenuhi standar produksi perusahaan, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Meskipun target perusahaan ditetapkan sebesar 100% setiap bulan, hasil evaluasi menunjukkan tren penurunan. Persentase

penyelesaian tugas menurun dari 90% pada Agustus menjadi 86% pada Desember, pencapaian tujuan organisasi berkurang dari 89% menjadi 82%, dan ketepatan waktu turun dari 86% menjadi 79%. Penurunan kinerja ini mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu ditindaklanjuti untuk mencegah dampak yang lebih besar terhadap produktivitas perusahaan.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong motivasi dan loyalitas karyawan (Asrul et al., 2021). Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk mengoptimalkan potensi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Wahyutomo & Zikri, 2024). Budaya organisasi sebagai sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang diadopsi oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menyelesaikan permasalahan internal maupun eksternal (Tuala, 2020). Selain itu, budaya organisasi berfungsi sebagai fondasi dalam membentuk perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya (Hari, 2019). Namun, terdapat hasil penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Putra & Wildan, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kondusif belum tentu meningkatkan kinerja karyawan tanpa dukungan faktor lain seperti komitmen organisasi. Selanjutnya, diharapkan adanya penelitian lain yang lebih lanjut terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada industri yang berbeda.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kesejahteraan

mental dan emosional karyawan, yang pada akhirnya memperkuat motivasi serta komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi (Armansyah, 2024). Faktor lingkungan kerja, seperti kondisi fisik tempat kerja, hubungan antarpegawai, serta dukungan dari pimpinan, memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Ferliani et al., 2022). Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan fokus serta efektivitas kerja.

Namun, terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menemukan bahwa dalam sektor perbankan, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Ismail et al., 2021). Hal ini disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti sistem insentif, kepemimpinan, dan motivasi individu dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di klinik kecantikan Kota Batam (Farid, 2023). Hal ini dapat disebabkan oleh dominannya faktor internal seperti keterampilan dan motivasi dalam industri jasa, di mana pelayanan berkualitas lebih ditentukan oleh kemampuan individu dan dorongan untuk bekerja dengan baik. Selain itu, standar lingkungan kerja yang relatif seragam di industri kecantikan membuatnya kurang berpengaruh dibandingkan faktor lain. Melalui hasil ini peneliti menyarankan untuk melakukan penelitian pada konteks organisasi atau industri yang berbeda dapat menghasilkan hasil yang berbeda.

Dengan mempertimbangkan adanya penurunan kinerja karyawan berdasarkan data empiris serta adanya ketidaksesuaian hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan, diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian *Cutting*/Pemotongan di PT Sansan Tasikmalaya).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang dapat dibuat beberapa pertanyaan pada penelitian ini yaitu;

1. Bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada bagian *cutting*/pemotongan di PT Sansan Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian *cutting*/pemotongan di PT Sansan Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *cutting*/pemotongan di PT Sansan Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian *cutting*/pemotongan di PT Sansan Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti yaitu untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada bagian *cutting*/pemotongan di PT Sansan Tasikmalaya
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian *cutting*/pemotongan di PT Sansan Tasikmalaya

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian *cutting*/pemotongan di PT Sansan Tasikmalaya
4. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada bagian *cutting*/pemotongan di PT Sansan Tasikmalaya

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam hasil penelitian ini adalah berupa suatu manfaat untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini, diantaranya yaitu untuk:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya akan menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan yang memerlukan sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan khususnya PT Sansan Tasikmalaya dalam upaya meningkatkan strategi kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT Sansan Tasikmalaya yang lokasi di Jl. Gubernur Sewaka No. 100, Sambongjaya, Kec. Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih enam bulan yaitu dari bulan Januari sampai bulan Juni 2025. (Lampiran 1)