

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia didalamnya, dalam hal ini karyawan merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja perusahaan secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Setiap perusahaan mempunyai jenis budaya organisasi yang berbeda-beda pada setiap perusahaan. Selain itu, budaya organisasi juga digunakan sebagai sarana untuk membangun hubungan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian karyawan akan merasa menjadi bagian dari organisasi Tanuwibowo dan Sutanto (2014). kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai Mangkunegara (2017).

Terdapat 3 kelompok faktor yang mempengaruhi kinerja setiap karyawan Blanchardm (2002) yaitu, Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompetensi individu orang yang bersangkutan. Faktor ini meliputi 2 aspek yaitu: aspek kemampuan dan keterampilan kerja serta aspek motivasi dan etos kerja. Faktor kedua adalah faktor dukungan organisasi. Unsur ini mencakup beberapa aspek, antara lain pembentukan struktur organisasi yang sesuai, penyediaan teknologi dan peralatan yang memadai, serta kondisi kerja yang mendukung. Sedangkan faktor ketiga adalah dukungan manajemen.. Dukungan manajemen mencakup penciptaan hubungan industri yang baik dan kepemimpinan yang mendukung pengembangan bisnis.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuwantono & Widodo (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gemilang Jaya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jhonson et al., (2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan

antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Mewahaini & Sidharta (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Dalam hal ini, maka setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan harus mengikuti keadaan dan bentuk budaya yang diterapkan didalamnya. Jika budaya yang tercipta kurang memadai atau tidak relevan dengan tujuan organisasi, maka akan memungkinkan membuat kinerja karyawan lebih rendah dalam melaksanakan tugas dan berakibat pada kualitas perusahaan itu sendiri.

Etos kerja yang merupakan semua kebiasaan baik yang meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. pada penelitian Permana & Sefiana (2022) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasari karena etos kerja digunakan sebagai penilaian bagi karyawan yang melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan yang dilakukan. Tanpa memiliki etos kerja, karyawan dapat saja menganggap tanggung jawabnya sebagai beban, ini akan berakibat pada ketidakmampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Yuwantono & Widodo (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya ditemukan bahwa bukan hanya budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melainkan juga etos kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin harus dapat memperhatikan dan menilai serta mendorong supaya etos kerja pegawai meningkat. Etos juga merupakan dasar utama bagi upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik di tingkat individu maupun secara tim Jhonson et al (2021)

Penelitian ini dilakukan pada industri IKM keripik tempe di kota Malang yaitu IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan yang berlokasi di Jalan Sanan, Purwantoro, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Industri tersebut

merupakan industri yang telah didirikan sejak tahun 1970 hingga sekarang. Badan pengelola utama sanan dipercayakan kepada Primkopti “Bangkit Usaha” dengan jam produksi yang diberikan secara bebas kepada masyarakat sanan dari hari Senin sampai dengan Sabtu dan Minggu sebagai hari libur. Menurut erctrans.com (2020)

Fenomena yang ditemukan dilokasi adalah ketidaktahuan suatu pengetahuan atas tugas yang berupa suatu proses berjalannya kinerja yang tinggi dan hasil kerja yang berdasar pada jumlah pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan karyawan. adapula kurangnya variasi (inovasi) produk dan kurangnya pengambilan resiko dalam bekerja yang membuat jumlah produksi tidak sesuai target di IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan. Terdapat pula perilaku karyawan yang sering terlambat dikarenakan tidak ada catatan kehadiran. Sehingga tidak ada hukuman pendisiplinan terhadap karyawan. Hal ini cenderung membuat rendahnya etos kerja yang diemban oleh setiap karyawan dari tiap individu ataupun tim untuk mencapai target yang disepakatin sesuai aturan yang berlaku di ikm sanan kurang terlaksana, hal ini dapat menyebabkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang tidak efektif di ikm sanan.

Produksi Keripik Tempe Tahun 2023	Target Produksi Tahun 2023	Hasil Produksi Tahun 2023
Januari	7000	6000
Februari	7000	7500
Maret	6000	6000
April	8000	7800
Mei	6000	6000
Juni	6500	5500
July	6000	5000
Agustus	6500	6000
September	7000	7600
Oktober	7500	7500
November	12000	12000

Desember	12000	12000
----------	-------	-------

Sumber: Paguyuban Sentra Industri Kripik Tempe Sanan

Mengacu pada penelitian yang dilakukan Jhonson et al., (2021) menyatakan bahwa studi yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerja yang sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan. IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan memiliki suatu budaya organisasi berupa kerja sama dan gotong royong apabila ada IKM yang kesulitan dalam penjualan produk keripik tempe dan budaya pelatihan menyeluruh yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Selain itu, karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal Bakri, (2018). Etos kerja merupakan syarat utama bagi supaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja karyawan IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan, baik pada level individual maupun kelompok. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN IKM SENTRA INDUSTRI KERIPIK TEMPE SANAN MALANG.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dituliskan diatas, maka masalah yang akan diteliti adalah pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang.

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang?
3. Apakah budaya organisasi dan etos kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditulis diatas maka tujuan penelitian pada IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan di IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di IKM Sentra Industri keripik Tempe Sanan Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritis dan praktis yang dapat diperoleh sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Menambah referensi bagi peneliti lainnya, yang ingin meneliti faktor–faktor terkait dengan kinerja karyawan, budaya organisasi, dan etos kerja.
2. Memperkuat teori–teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan, budaya organisasi, dan etos kerja.

b. Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian dapat digunakan IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Memberikan tambahan penelitian dalam bidang keilmuan manajemen terutama manajemen sumber daya manusia pada IKM Sentra Industri Keripik Tempe Sanan Malang.

