

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen merupakan ilmu dasar yang berperan penting dalam mengatur serta mengarahkan jalannya suatu organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuannya secara efektif. Menurut Mulyadi (2016), pada dasarnya aktivitas manusia berkaitan erat dengan proses mengatur atau managing, yang dalam pelaksanaannya memerlukan seni untuk mampu bekerja dan berkolaborasi dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, karyawan jadi elemen dari SDM menjadi faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan suatu lembaga. SDM perannya sebagai pelaksana, juga penggerak utama pencapaian visi dan misi organisasi.

Tanpa pengelolaan SDM yang optimal, target yang telah dirancang akan sulit tercapai. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kualitas SDM terus ditingkatkan, terutama dalam hal keterampilan, pengetahuan, dan profesionalisme. Ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan terampil akan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas serta efisiensi kerja, yang pada akhirnya mendorong tercapainya kinerja organisasi yang maksimal.

Dalam sebuah organisasi, kinerja karyawan jadi satu contoh elemen utama yang berperan sentral guna memberi pengaruh kepada keberhasilan sekaligus perkembangan perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan kontribusi tatas tercapainya sasaran organisasi, hingga menjadi wakil akan komitmen serta tingkat profesionalisme setiap individu dalam menjalankannya. Maka, diperlukan upaya menelaah berbagai faktor yang bisa memberi pengaruh kepada kinerja karyawan serta menyusun strategi yang optimal guna menaikkan kualitas kinerja tersebut. Dalam era globalisasi yang makin kompetitif, entitas bisnis diupayakan guna konsisten menaikkan level kinerja organisasinya guna mampu bertahan dan bersaing di pasar. Contoh faktor utama penentu kesuksesan suatu perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawannya yang optimal akan mendorong tergapainya misi perusahaannya dengan optimal (Mangkunegara, 2017).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang menentukan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Upaya untuk meningkatkan kinerja, jadi fokus utama dalam rangka menaikkan level kinerja organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019). Kinerja karyawan ialah contoh aspek sentral yang mempengaruhi efektivitas organisasi, dan bisa diberi pengaruh oleh berbagai faktor, termasuk budaya organisasi, dan kesejahteraan. Di sini, kinerja karyawan jadi salah satu faktor kunci yang memberi pengaruh kepada keberhasilan suatu organisasi.

Budaya Organisasi menjadi salah satu factor yang terdapat nilai-nilai serta pedoman yang kuat yang dapat memandu karyawan dalam menjalankan misi mereka guna menggapai misi organisasinya. Budaya organisasi diakui sebagai salah satu variabel yang mempunyai relasi signifikan dengan kepemimpinan, terutama dalam hal pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, khususnya ketika para pemimpin menyampaikan visi mereka. Menurut Pasaribu (2015), budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, keyakinan, pandangan hidup, dan kebiasaan yang terbentuk dan berkembang dalam organisasi selama proses waktu tertentu. Nilai-nilai ini diciptakan oleh pendiri dan pemimpin, lalu diwariskan serta ditanamkan kepada anggota baru. Budaya ini berperan penting dalam membentuk cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi anggota organisasi dalam menjalankan tugas, melayani pelanggan, serta mencapai tujuan bersama. PT. Super Unggas Jaya yang berlokasi di Ngembal Tuter Kabupaten Pasuruan sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang peternakan juga menghadapi tantangan serupa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2016) merupakan tingkat pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dinilai dari seberapa baik mutu dan jumlah hasil yang dihasilkan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya oleh organisasinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beragam, di antaranya yakni kompetensi, budaya kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Ketiga faktor

ini memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Fokus pokok dari entitas ini terdiri dari produksi pakan ternak, pembibitan ayam, pengolahan unggas, serta budidaya pertanian, yang semuanya berkontribusi terhadap ketahanan pangan nasional. Budaya organisasi di PT Super Unggas Jaya. Kinerja karyawan kurang baik, seperti sering menunda nunda pekerjaan, bergantung pada rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja yang kurang baik berdasarkan observasi karyawan kurang menerapkan Budaya Organisasi Perusahaan seperti pekerjaan yang di lakukan sendiri, bukan bekerja sama dengan tim, ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang optimal. Karyawan tampak kurang bantuan mandiri dan cenderung menunggu arahan atau dari rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sendiri, Kondisi ini berpotensi menghambat kelancaran proses kerja, menurunkan produktivitas, serta mencapai pencapaian target perusahaan.

Berdasar kepada latar belakangnya, maka peneliti menginginkan guna menjalankan kajian berjudul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BREEDING FARM PT. SUPER UNGGAS JAYA NGEMBAL TUTUR KAB. PASURUAN”.

B. Rumusan Masalah

Berdasar kepada latar belakangnya, maka dirumuskan suatu permasalahan ke dalam wujud pertanyaan dibawah ini:

- Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Breeding Farm PT. Super Unggas Jaya Ngembal Tuter Kabupaten Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalahnya, sehingga terdapat tujuan penelitian diantaranya:

- Untuk menganalisa pengaruh antara Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Breeding Farm PT. Super Unggas Jaya Ngembal Tuter Kabupaten Pasuruan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitiannya ini diinginkan bisa dimanfaatkan guna mendalami lebih lanjut tentang budaya organisasi dalam perusahaan dan dapat menambah wawasan di perusahaan kepada karyawan agar perusahaan lebih baik untuk menciptakan keberhasilan perusahaan yang lebih maju dan sebagai syarat atas gelar sarjana manajemen.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitiannya ini diinginkan bisa memperluas referensi dan pengalaman di lapangan bagi kepustakaan Universitas Merdeka Pasuruan terutama di bidang MSDM dari sisi budaya organisasi.

3. Bagi Perusahaan (SUJA)

Hasil penelitiannya ini diinginkan bisa dimaksimalkan jadi bahan masukan dan pertimbangan dalam melakukan penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia yang meningkatkan Kinerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitiannya ini diinginkan bisa memperluas ilmu pengetahuan. Lalu bisa dimaksimalkan jadi rujukan, acuan pedoman baru dikala menjalankan kajian selanjutnya. Alhasil, bisa dikembangkan lebih lanjut lagi dengan variabel lain selain variabel pada kajian ini.

