

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi/instansi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itu laheksistensi sumberdaya manusia dalam organisasi/instansi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumberdaya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi.

Tujuan suatu organisasi/instansi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumberdaya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi/instansi tidak hanya tergantung pada teknologi melainkan juga tergantung pada aspek sumberdaya manusia yang dimiliki. Sehingga suatu organisasi/institusi membutuhkan sumber

r

daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun bawah handapat memberikan kontribusi yang

baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai Tujuan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, sehingga suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai.

Adapun Mengingat sumber daya manusia memiliki peran yang strategis dalam suatu organisasi/instansi, maka organisasi harus menyediakan bagian khusus yang mengurus masalah sumber daya manusia yang berhubungan dengan pegawai atau karyawan, bagian itu disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau sering disebut bagian personalia.

Menurut Hasibuan (2006) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni yang hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan dan ariseluruhpekerjadidalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah organisasi atau instansi pemerintah terhadap inputnya (masukkan) baik itu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. Sementara itu,

Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya meningkatkan mutu kehidupan masyarakat. Hal ini ditunjukkan dari belum tercapainya target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

Menurut Daryanto (2012) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Fenomena produktivitas, produktivitas karyawan sering mengalami penurunan Total produksi per kg, demikian yang terjadi pada perusahaan Alco Coffe kerinci, terlihat pada tabel dibawah selama bulan Januari-Maret 2021 mengalami fluktuatif, hal ini dapat terjadi karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kelambanan dalam bekerja, kecemburuansocial di antara pegawai, kebosanan dalam bekerja, kelambanan dalam bekerja, disiplinnya tentang waktu yang dikacaukan karena adanya keinginan untuk mempunyai waktu luang yang lebih banyak, tidak adanya kerja sama dalam menyelesaikan suatu masalah yang menyebabkan ketidak efektifan dalam bekerja.

Produktivitas Perusahaan Alco Coffe karyawan selama bulan Januari-Maret 2021 mengalami fluktuatif, hal ini tampak pada:

Tabel1.1.

**Rata-
rata Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Alco Coffe Kerinci Tahun 20
21**

Bulan	Produksi Perbulan (ton)	Target Produksi Perbulan (ton)	Total Produksi (ton)	Perkembangan Produksi per Bulan (%)
Februari	20	30	20	0,2%
Maret	22	30	22	0,22%
April	15	30	15	0,15%
Mei	28	30	28	0,28%
Juni	30	30	30	0,30%
Juli	34	30	34	0,34%

(Sumber: Produktivitas kerja karyawan perusahaan Alco Coffe Kerinci)

Dapat kita simpulkan berdasarkan tabel diatas bahwa pada bulan Februari total produksi mencapai 20 ton dan tidak mencapai target yang diinginkan. Pencapaian perkembangan produksi 0,2% per bulan. Pada bulan Maret total produksi meningkat 2 ton karena faktor cuaca yang sudah cukup membaik dari bulan sebelumnya dan perkembangan produksi mencapai 0,22% pada bulan Maret. Pada bulan April total produksi turun drastis yaitu total produksinya hanya 15 ton per bulan dengan pencapaian perkembangan 0,15% per bulan. Hal ini disebabkan oleh faktor cuaca yang sangat buruk yang menyebabkan hasil panen

menurun, pada bulan Mei total produksi meningkat karena adanya kestabilan cuaca mencapai 28 ton dengan pencapaian 0,28%, dan pada bulan Juni total produksi meningkat 30 ton dengan perkembangan mencapai 0,30%, dan pada bulan Juli kenaikan total produksi sangat berubah drastis mencapai 34 ton dan pencapaian perkembangan 0,34% hal ini karena cuaca sudah mulai stabil yang menyebabkan hasil panen meningkat. Pada bulan Februari - Mei total produksi tidak mencapai target produksi, dikarenakan faktor cuaca yang tidak stabil yang menyebabkan panen menurun hal tersebut berpengaruh juga terhadap total produksi yang dihasilkan. Tetapi pada bulan Juni - Juli hasil produksi meningkat dengan baik, dibuktikan dengan total produksi mencapai target produksi perbulan pada tabel di atas.

Menurut Siagian (2000). Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya kompensasi, disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

Menurut Gibson (2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang membina nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi.

Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.

Fenomena Budaya Organisasi yaitu peneliti melihat hubungan antar sesama rekan kerja yang kurang harmonis seperti kurang bertegur sapa, mereka hanya sibuk dengan pekerjaannya masing-masing dan hubungan antara bawahan dan atasan kurang begitu dekat, hal ini terlihat pada saat atasan datang ke perusahaan dan langsung

masuk ke ruangannya, keluar ruangnya hanya waktu sholat dan pada saat pulang kerja.

Etos dapat diartikan sebagai thumuhah yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif.

Menurut Tanjung (2002) Etos Kerja merupakan jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar olehnya.

Fenomena etos kerja yang terjadi pada karyawan Perusahaan Alco Coffe Kerinci yaitu tidak disiplin dan masih ditemukan adanya karyawan yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja. Permasalahan ini secara langsung berdampak pada produktivitas karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi selama ini akan berfungsi secara efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Novfarly, 2020) Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu organisasi apabila ingin mencapai tujuannya, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi dan etos kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru PNS SD negeri di kecamatan setia budi. Berdasarkan hasil penelitian dari tinjauan empiris pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan perusahaan Alco Coffe Kerinci, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUSAHAAN ALCO COFFE KERINCI**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karya Perusahaan Alco Coffe Kerinci.
2. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Perusahaan Alco Coffe Kerinci.
3. Apakah budaya organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Perusahaan Alco Coffe Kerinci.
4. Berapa besar pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial dan simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan Perusahaan Alco Coffe Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas karyawan Perusahaan Alco Coffe Kerinci.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap produktivitas karyawan Perusahaan Alco Coffe Kerinci secara simultan.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap Produktivitas karyawan Perusahaan Alco Coffe Kerinci secara simultan dan parsial.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu:

- 1) Manfaat Akademis
 - a) sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci
 - b) Untuk menambah wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Produktivitas Karyawan Perusahaan Alco Coffe Kerinci.
- 2) Manfaat Praktis
 - a. Dapat digunakan sebagai masukan penerapan sumber daya manusia.
 - b. Memberikan gambaran yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Produktivitas Karyawan Perusahaan Alco Coffe Kerinci.