

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kondisi lingkungan perusahaan di Indonesia saat ini begitu pesat dibidang perindustriaan, sehingga banyak perusahaan yang ingin bersaing dalam memperebutkan sasaran perusahaan yaitu pasar konsumen. Tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya agar perusahaan mereka tetap bertahan. Agar semuanya dapat berjalan dengan baik maka perusahaan membutuhkan manajemen yang baik dalam hal sumber daya manusia yang bisa bekerja dengan cepat dan kondusif.

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber tenaga kerja yang dapat dilihat secara fisiknya dan idenya. Dengan kemampuan fisik dan ide, manusia berusaha mengambil manfaat dari materi yang sudah disediakan dilingkungan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Jumlah penduduk merupakan potensi sumber daya manusia yang dapat dilakukan pemberdayaan pembangunan.

Sumber tenaga kerja yang dapat dilihat secara fisiknya dan idenya ialah karyawan, merupakan asset perusahaan yang paling penting yang memiliki tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Setiap karyawan memiliki kebiasaan dalam pekerjaan, tidak semua karyawan bisa bekerjasama dalam hal pekerjaannya, sedangkan dalam suatu keberhasilan kerja, berakar dari proses sosialisasi nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai kebiasaan bermula dari adat yang dimiliki yang menjadi keyakinan lalu

merambat kepada kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan disebut budaya yang berkaitan dengan kualitas atau mutu kerja.

Budaya merupakan adat kebiasaan dari suatu perilaku yang tanpa disadari oleh karyawan. Jika adat kebiasaan tidak dapat disadari oleh karyawan maka tidak akan terjalin komitmen yang baik di dalam perusahaan. Sebuah perusahaan mempunyai visi dan misi guna mencapai tujuan. Kerjasama tim untuk membantu proses tersebut secara efektif dan benar-benar menghasilkan dengan cara bersosialisasi karena sebuah perusahaan memiliki karyawan dengan karakteristik yang berbeda-beda.

Karakteristik karyawan dilihat apabila karyawan memiliki inovasi dan melakukan proses pembelajaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna mencapai harapan perusahaan. Karyawan sebagai penentu pencapaian hasilnya, begitupun sebaliknya apabila karyawan tidak melakukan proses pembelajaran dalam melakukan inovasi maka harapan perusahaan tidak akan tercapai.

Dalam melakukan budaya kerja yang ada di perusahaan, perusahaan harus melakukan proses pembelajaran dan memberikan motivasi terlebih dahulu kepada karyawan sehingga karyawan paham dan giat dalam tugas yang diberikannya yang dapat berorientasi kepada hasil yang diinginkan dan mempunyai tanggung jawab tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.

PD. RAM Armalia merupakan perusahaan dagang perseorangan yang bergerak dibidang pendistribusian barang import alat rumah tangga. PD. RAM

Armalia berdiri sejak tahun 2000 hingga sekarang. PD. RAM Armalia yang bertempat di Perum Baros Kencana Jl. Zamrud no. 8 memiliki cabang diberbagai wilayah di Indonesia seperti bandung, Jakarta, depok, malang, Surabaya. PD RAM Armalia sudah memiliki Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dengan nomor : 503/408/PK/X/BPMPT/2015 yang merupakan perusahaan dengan nama RAM. PD. RAM Armalia selalu berusaha membuat peningkatan kualitas sumber tenaga kerja dengan baik dan kondusif serta membangun kesejahteraan karyawan terhadap pekerjaannya agar mendapatkan pencapaian tujuan yang diharapkan dalam peningkatan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hasil peninjauan melalui wawancara kepada HRD PD. RAM Armalia Sukabumi, peneliti menemukan permasalahan pada budaya kerja karyawan dimana kebiasaan, peraturan, dan nilai karyawan dalam hal tidak adanya sikap terhadap pekerjaan seperti tidak hadir atau absen pada saat bekerja dan tidak fokus kepada tujuan perusahaan sehingga menyebabkan tidak adanya inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan, proses pembelajaran, dan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel absensi sebagai berikut:

Tabel I.1
Absensi Karyawan PD. RAM Armalia Sukabumi
Bulan September-November
Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Tidak Hadir		
		Sakit	Alpha	Izin
September	106	5	12	5
Oktober	106	6	5	4
November	106	3	8	7

Permasalahan tersebut disebabkan oleh pengetahuan karyawan yang rendah dalam hal memahami tugas yang diberikan dan proses pembelajaran yang rendah dalam hal pelaksanaan pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul “**Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Karyawan PD. RAM Armalia Sukabumi**”.

I. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, peneliti menemukan permasalahan pada perusahaan PD. RAM Armalia Sukabumi pada karyawan yaitu faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan meliputi inovasi, tanggung jawab, orientasi pada hasil, pengetahuan, proses pembelajaran, dan motivasi. Akan tetapi dalam pengetahuan dan proses pembelajaran masih rendah dan karyawan malas sehingga menurunnya budaya kerja karyawan yang kurang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut, bahwa belum diketahui sejauh mana budaya kerja karyawan PD. RAM Armalia Sukabumi. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan PD. RAM Armalia Sukabumi.

1.2.2 Rumusan Masalah

1.2.2.1 Bagaimana faktor-faktor budaya kerja PD. RAM Armalia Sukabumi?

1.2.2.2 Bagaimana budaya kerja PD. RAM Armalia Sukabumi?

1.2.2.3 Bagaimana pengaruh antara Inovasi, Tanggung Jawab, Orientasi Pada Hasil, Pengetahuan, Proses Pembelajaran, dan Motivasi terhadap Budaya Kerja secara langsung?

1.2.2.4 Bagaimana pengaruh antara Inovasi, Tanggung Jawab, Orientasi Pada Hasil, Pengetahuan, Proses Pembelajaran, dan Motivasi terhadap Budaya Kerja secara tidak langsung?

II. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

2.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis:

2.1.1 Untuk mengetahui faktor-faktor budaya kerja PD. RAM Armalia Sukabumi.

2.1.2 Untuk mengetahui budaya kerja PD. RAM Armalia Sukabumi.

2.1.3 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Inovasi, Tanggung Jawab, Orientasi Pada Hasil, Pengetahuan, Proses Pembelajaran, dan Motivasi terhadap Budaya Kerja secara langsung.

2.1.4 Untuk mengetahui pengaruh antara Inovasi, Tanggung Jawab, Orientasi Pada Hasil, Pengetahuan, Proses Pembelajaran, dan Motivasi terhadap Budaya Kerja secara tidak langsung.

2.2 Kegunaan Penelitian

2.2.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi baik dalam pengembangan dan pembaharuan budaya kerja karyawan yang berdasarkan dengan teori-teori sumber daya manusia PD. RAM Armalia

Sukabumi dalam meningkatkan kualitas karyawan khususnya pengembangan absensi agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, menciptakan inovasi baik, dan mendapatkan motivasi yang berkenaan dengan orientasi kepada hasil karyawan yang diberikan untuk perusahaan PD. RAM
Armalia Sukabumi

2.2.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kebijakan yang terkait dengan karyawan atau pemeliharaan sumber daya manusia serta memberikan pemikiran, diantaranya adalah:

2.2.2.1 Bagi Peneliti

Merupakan sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawancara yang dengan ilmu manajemen sumber daya manusia dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan.

2.2.2.2 Bagi Perusahaan

Merupakan masukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia yang baik di masa yang akan datang.

2.2.2.3 Bagi Pihak Lain

Penulis diharapkan dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi bagi yang ingin melakukan penelitian dalam konsentrasi ilmu administrasi bisnis terutama di bidang sumber daya manusia tentang faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan.

III. Lokasi dan Lamanya Penelitian

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan PD. RAM Armalia Sukabumi yang terletak di Perum Baros Kencana Jl. Zamrud. No. 8 Kelurahan Baros Kecamatan Baros.

3.2 Lamanya Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilakukan peneliti sampai dengan siding skripsi kurang lebih selama 9 bulan, terhitung dari bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Juli 2019.

