

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan norma yang dianut bersama oleh seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut chaeruddin (2019) Budaya organisasi adalah seperangkat nilai/ norma perilaku yang dipahami dan diterima secara bersamaan oleh seluruh pekerja atau karyawan yang bekerja di organisasi atau perusahaan sebagai aturan perilaku yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Nilai-nilai ini membentuk aturan perilaku yang berlaku di lingkungan kerja. Secara sederhana, budaya organisasi mencerminkan karakter perusahaan dan atmosfer kerja yang dirasakan oleh para karyawan. Budaya ini bisa muncul secara alami atau dibentuk melalui kebijakan perusahaan, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap cara kerja serta kepribadian organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam memahami standar kerja dan nilai-nilai yang harus mereka jalankan. Dengan budaya kerja yang jelas, karyawan bisa lebih termotivasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas yang lebih optimal.

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan perlu terus berinovasi dan meningkatkan performanya. Salah satu strategi penting adalah dengan membangun budaya kerja yang positif. Budaya yang baik menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memperkuat tim kerja, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu,

memahami bagaimana karyawan membentuk sikap, nilai, dan keyakinan sangat penting dalam pengelolaan perusahaan. Hal ini membantu perusahaan beradaptasi dengan perubahan eksternal dan memperkuat keunggulan internalnya.

Setiap organisasi memiliki nilai-nilai unik yang menjadi landasan operasionalnya. Oleh sebab itu, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman kerja tetapi juga sebagai alat untuk memahami karyawan dan membangun keselarasan dalam perilaku mereka. Jika diterapkan dengan baik, budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Syardiansah et al., (2022) memahami budaya organisasi dapat menjadi alat yang sangat penting bagi perusahaan untuk memahami karyawannya. Masing-masing organisasi memiliki nilai unik yang digunakan sebagai dasar untuk menjalankan operasinya. Dalam hal ini, memahami budaya organisasi dapat menjadi alat yang sangat penting bagi perusahaan untuk memahami karyawannya. Masing-masing organisasi memiliki nilai unik yang digunakan sebagai dasar untuk menjalankan operasinya. Ini dapat menyebabkan perbedaan organisasi satu sama lain.

Menurut penelitian Susanto, Munandar, dan rekan-rekannya (2020), budaya organisasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang budaya organisasi yang sesuai dengan visinya dan mengelolanya secara efektif agar menjadi pedoman bagi seluruh karyawan. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat yang menyatukan karyawan dalam satu pandangan dan cara bertindak. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja, mereka akan lebih bersemangat dan

produktif dalam bekerja. Motivasi yang tinggi ini mendorong mereka mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek yang selalu dipantau oleh perusahaan untuk memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Bahkan, lebih baik lagi jika karyawan mampu melampaui target yang direncanakan. Kinerja yang baik akan berkontribusi pada kemajuan perusahaan dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Oleh sebab itu, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena membentuk kebiasaan kerja yang efektif dan efisien. Budaya ini menjadi panduan bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari. Oleh karena itu kinerja karyawan ini merupakan suatu hal yang penting dalam operasional perusahaan dalam mencapai target.

Sejalan dengan konsep tersebut, PT Starfood Internasional juga memiliki budaya organisasi yang telah berkembang dari waktu ke waktu. Budaya kerja di perusahaan ini didesain agar fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan karyawan, sesuai dengan perkembangan global. PT Starfood Internasional menerapkan prinsip inovasi, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan pasar, serta budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada kualitas tinggi dan kinerja karyawan. Berdasarkan laporan internal PT Starfood Internasional (2020), perusahaan ini terus mengembangkan budaya organisasinya untuk meningkatkan kinerja. Beberapa faktor utama yang menjadi fokus dalam peningkatan kinerja karyawan adalah disiplin kerja, motivasi, serta lingkungan

kerja yang nyaman dan efektif. Ketiga faktor ini lahir dari budaya kerja yang telah diterapkan dalam organisasi. Hasilnya, budaya organisasi yang kuat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis melakukan penelitian dengan tema "Analisis Peran Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" (Studi Kasus pada PT Starfood Internasional). Penelitian ini akan membahas berbagai aspek budaya kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang telah dirumuskan dalam permasalahan penelitian. Penelitian ini akan melalui tahapan wawancara dan teknik pengumpulan data lainnya yang selanjutnya kemudian melalui teknik analisis data.

1.2.Rumusan Masalah

Dalam sebuah penelitian dibutuhkan sebuah rumusan masalah untuk mendasari sebuah penelitian tersebut, beberapa rumusan masalah tersebut yaitu :

1. Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Starfood Internasional Paciran Lamongan ?
2. Bagaimana karakteristik budaya organisasi di PT starfood internasional Paciran Lamongan ?
3. Apa saja faktor budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT Starfood Internasional Paciran Lamongan ?
4. Apa saja tantangan yang dihadapi selama ini dalam menerapkan budaya organisasi di PT Starfood Internasional Paciran Lamongan ?

1.3.Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah ditulis diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Starfood Internasional
2. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik budaya organisasi di PT. Starfood Internasional
3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja di PT. Starfood Internasional
4. Untuk mengetahui dan menganalisis tantangan yang dihadapi dalam menerapkan budaya organisasi di PT. Starfood Internasional.

1.4.Manfaat penelitian

1.1.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini, khususnya dalam bidang perilaku organisasi dan sumber daya manusia, memiliki potensi untuk menambah pengetahuan manajemen. Hingga hasilnya dapat memperkuat atau menantang teori yang ada mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan yang dihasilkan dapat memberikan prinsip manajemen yang dapat diterapkan diberbagai organisasi

untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan dan penerapan budaya organisasi yang sesuai.

1.1.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan saran praktis tentang cara mengubah lingkungan kerja agar lebih menyenangkan dan produktif bagi karyawan. Penelitian ini juga dapat mengembangkan model teoritis yang dapat menjelaskan peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga dapat digunakan untuk dasar bagi penelitian selanjutnya dibidang yang sama. Selain itu, dengan menerapkan rekomendasi berdasarkan hasil dari penelitian ini perusahaan dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan yang dapat ditingkatkan dengan penerapan budaya organisasi.