

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap bagian asal perusahaan harus selalu mengikuti lanskap informasi dan teknologi yang terus berubah. Tantangan yang perlu dipertimbangkan waktu mengelola organisasi mereka adalah memperoleh perhatian yang lebih serius berasal manajer perusahaan. Selain itu, diharapkan perilaku yang bijaksana agar manajer perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan terus bertahan. dalam lingkungan bisnis waktu ini, setiap bagian asal perusahaan perlu selalu dipersiapkan, terutama kualitas source daya manusianya karena persaingan yang ketat serta keluarnya pesaing baru.

karena selalu hadir pada proses menjalankan bisnis atau departemen asal daya insan, struktur organisasi artinya komponen yang paling krusial. asal daya insan, atau orang-orang yang telah menyumbangkan saat, bakat, kreativitas, dan energinya bagi perusahaan atau organisasi, merupakan source daya yang paling krusial (Handoko, 1997:233). Hasilnya, source daya manusia dapat mengukur kemajuan perusahaan dengan menampilkan kinerja terbaik dari setiap karyawan pada rangka menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif serta budaya kerja yang positif.

Dimungkinkan buat menarik kesimpulan bahwa budaya organisasi artinya filosofi, ideologi, nilai, perkiraan, keyakinan, asa, sikap, dan adat yang menyatukan disparitas pada organisasi serta disebarluaskan oleh anggotanya. Budaya organisasi adalah sistem agama serta sikap beserta yang berkembang pada satu organisasi serta memandu perilaku anggotanya pada suatu perusahaan atau organisasi. istiadat, sikap, dan nilai-nilai suatu organisasi berfungsi sebagai landasan disiplin organisasi serta harus dipahami sang semua karyawan.

ketika anggota perusahaan atau organisasi mampu tahu nilai-nilai yang dibagikan serta dilakukan, mereka dapat beroperasi secara efektif. perilaku individu baik di dalam juga pada luar tempat kerja ditentukan oleh nilai pribadinya (Gibson:2006), budaya mereka yang mempunyai keyakinan padanya akan dibentuk oleh nilai-nilai bersama yang bertahan usang. Organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan budaya organisasi karena sangat penting bagi grup buat mengetahui budaya apa yang mereka anut. seperti yang sudah dibahas dalam definisi budaya organisasi sebelumnya, budaya yang kuat dan dijalankan dengan baik dalam suatu organisasi mempunyai imbas positif di organisasi yang dijalankan sang anggotanya.

Lingkungan kerja, selain budaya organisasi, artinya faktor lain yang dapat menghipnotis produktivitas. Lingkungan sekitar tempat karyawan bekerja dianggap menjadi "lingkungan kerja." Pengaturan, aspek sosial, dan syarat fisik kantor semuanya berdampak pada kesejahteraan karyawan, hubungan pada tempat kerja, produktivitas, dan kesehatan. Akibatnya, membentuk lingkungan kerja yang menyenangkan serta sehat sangat krusial buat usaha. Karyawan akan lebih praktis mengikuti keadaan menggunakan lingkungannya menggunakan cara ini. Karyawan lebih cenderung bekerja secara efisien dan produktif pada lingkungan yang kondusif bagi kesejahteraan mereka karena bisa menumbuhkan atau memberikan rasa safety. Lingkungan kerja lebih asal sekadar kawasan pada mana karyawan bekerja; itu juga bisa berdampak di seberapa baik atau jelek mereka melakukan pekerjaan mereka. waktu karyawan bekerja pada lingkungan yang menyenangkan serta kondusif buat kenyamanan mereka, mereka lebih cenderung tiba menggunakan inspirasi-ide baru dan berkinerja lebih baik. pada sisi lain, saat karyawan bekerja pada lingkungan yang tidak menyenangkan atau tidak ramah, kemampuan mereka buat berkinerja baik akan menurun. Kehidupan fisik, sosial, dan psikologis pada tempat kerja mensugesti kinerja serta produktivitas karyawan secara awam. berdasarkan beberapa pakar, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan karyawan buat bekerja serta merampungkan tugas.

Kapasitas karyawan buat menghasilkan barang dan jasa asal aneka macam asal daya dan faktor produksi yang dimanfaatkan buat menaikkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperoleh pada suatu perusahaan diklaim menjadi produktivitas kerja. ada 2 dimensi produktivitas kerja: efektivitas, yang menunjuk pada penyelesaian pekerjaan paling banyak, dan tujuan waktu, kualitas, dan kuantitas tercapai. Proses membandingkan pendapatan dengan realisasi penggunaannya atau cara pekerjaan dilakukan pada perusahaan terkait dengan dimensi kedua, yaitu efisiensi.

Menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan pada tempat kerja sangat krusial bagi kemampuan perusahaan buat memecahkan duduk perkara yang beragam dan kompleks serta mencapai tujuannya. tetapi, mencapai produktivitas kerja itu sulit. Lingkungan kerja serta budaya organisasi ialah 2 contoh faktor yang dapat berdampak di produktivitas kantor dan mendukung produktivitas kerja. Para ahli memberi tahu kita bahwa lingkungan di tempat kerja mempunyai dampak signifikan pada antusiasme dan motivasi karyawan buat bekerja, dan bahwa budaya organisasi itu sendiri berdampak di bagaimana karyawan menjalankan tugasnya. Budaya organisasi dan lingkungan kerja perusahaan tidak bisa diabaikan. Sejauh mana tenaga kerja organisasi lebih atau kurang produktif pada tempat kerja bisa dikaitkan sebagian dengan dua faktor ini. Kinerja karyawan ditentukan secara positif serta negatif sang budaya organisasi. Kinerja karyawan yang lebih baik akan semakin mendorong dan mendukung tujuan perusahaan dan kebalikannya. Jika budaya tadi kuat, sehat, serta beroperasi sesuai dengan peraturan. Produktivitas karyawan jua berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Karyawan akan lebih termotivasi dan semangat dalam bekerjanya. Bila daerah kerjanya nyaman, yang berdampak pada tingkat peningkatan produktivitas perusahaan.

Peneliti menghasilkan judul penelitian, yang akan dibahas sebagai berikut, sesuai uraian latar belakang sebelumnya: **“hubungan Antara Produktivitas Kerja dengan Budaya Organisasi serta Lingkungan kantor pusat Divisi Manajemen Armada serta Pimpinan Astra International Auto2000 berada pada Sunter, Jakarta Utara.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Mengingat dasar duduk perkara yang diungkapkan pada area masa kemudian, maka, di waktu itu, pencipta membuat problem sebagai berikut:

1. Apakah produktivitas PT dalam bekerja berkorelasi menggunakan budaya organisasi. tempat kerja sentra Divisi Manajemen Armada serta Pimpinan Astra International Auto2000 berada di Sunter, Jakarta Utara.
2. Apakah terdapat hubungan antara produktivitas PT menggunakan lingkungan kerja kantor pusat Divisi Manajemen Armada serta Pimpinan Astra International Auto2000 berada pada Sunter, Jakarta Utara.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berasal dasar serta rencana dilema ini, tujuan yang harus dicapai pada tinjauan adalah:

1. untuk mengetahui hubungan antara produktivitas kerja PT dengan budaya organisasi. Head Office Division Fleet And Leads Management Astra International Auto2000 berlokasi di Sunter, Jakarta Utara.
2. buat mengetahui korelasi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja PT Astra Internasional Auto2000 Head Office Division Fleet And Leads Management Sunter, Jakarta Utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

investigasi ini seharusnya memiliki keuntungan yang menyertainya:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diperlukan bisa mengungkapkan korelasi antara produktivitas PT pada tempat kerja dengan budaya organisasi serta lingkungan kerja. tempat kerja sentra Divisi Fleet and Leads Management Astra International Auto2000 berada di Sunter, Jakarta Utara.

2. Bagi peneliti masa depan

sehingga siswa menyadari korelasi antara produktivitas tempat kerja serta budaya organisasi.

3. Untuk Kantor Pusat PT. Astra International Auto 2000

diperlukan temuan studi ini akan membantu bisnis lebih memahami bagaimana budaya organisasi & lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas.

### **1.5 Ruang lingkup penelitian**

Ruang lingkup pada penelitian ini sebagian membahas keterkaitan antara lingkungan kerja dengan budaya organisasi dengan produktivitas PT. Sunter, Tanjung Priok, merupakan kwartir bermarkas Divisi Fleet and Leads Management Astra International Auto2000.

### **1.6 Sistematika penulisan**

Sistematika eksplorasi penelitian ini terdiri berasal V bagian yang digambarkan sebagai berikut:

**Bagian I: PRESENTASI**

Bagian ini penulis menyampaikan ilustrasi latar belakang, rumusan problem, tujuan penelitian, manfaat, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan pada bab ini.

**Bagian II: TINJAUAN PUSTAKA**

Bagian ini menyampaikan ilustrasi awam perihal teori keseluruhan seputar konsep budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas di tempat kerja. Ini pula mengidentifikasi indikator asal setiap variabel yang perlu dipelajari, kerangka pikiran, dan penelitian sebelumnya. kemudian membuat hipotesis penelitian berdasarkan variabel yang telah diidentifikasi sang peneliti.

**Bagian III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bagian ini membahas metode penelitian, mencakup variabel operasional dan penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis, pengujian instrumen, serta pengujian hipotesis.

#### Bagian IV: ANALISIS dan PEMBAHASAN

Bagian ini membahas profil responden, profil perusahaan, dan korelasi antara budaya organisasi menggunakan produktivitas kerja karyawan PT semuanya dibahas pada bab ini. korelasi antara lingkungan kerja menggunakan produktivitas PT di tempat kerja bisa dipandang di kantor sentra Divisi Manajemen Armada dan Lead Astra International Auto2000 di Sunter, Jakarta Utara. hubungan antara lingkungan kerja menggunakan budaya organisasi kantor pusat Divisi Manajemen Armada dan Pimpinan Astra International Auto2000 pada Sunter, Jakarta Utara, serta produktivitas PT di kantor. tempat kerja sentra Divisi Fleet and Leads Management Astra International Auto2000 berada di Sunter, Jakarta Utara.

#### Bagian V: UJUNG

pada bagian ini, sesuai yang akan terjadi pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dibuatlah kesimpulan serta saran.

