

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Untuk menentukan bayi dari segi kualitas maupun kemampuan dari SDM itu sendiri yang dianggap sebagai aspek tertentu yang diharapkan oleh perusahaan. Masing-masing perusahaan berupaya agar setiap karyawan untuk menentukan baiknya SDM tersebut dapat diupayakan sehingga organisasi menjadi lebih efektif dapat ditingkatkan dalam rangka mendapatkan perolehan pencapaian kinerja dari tujuan suatu instansi. Suatu instansi menjadi komponen tertentu yang dilatarbelakangi melalui tingkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bagi individu tersebut untuk menjalankan tanggung jawab yang telah diamanahkan terhadapnya. Dari segi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menentukan peningkatannya terhadap organisasi dilatarbelakangi melalui berbagai komponen di mana adanya kepuasan tingkatan kinerja maupun kebudayaan dalam organisasi.

SDM yang mempunyai kualitasnya sendiri punya dilatarbelakangi ketika kepuasan dalam pekerjaan tersebut menjadi komponen utama yang memberikan pengaruh untuk menentukan kesempurnaan pekerjaan yang dihasilkan jika dilihat dari kinerja yang didapat. Terkait interpretasi kepuasan atas pekerjaan tentu memiliki relevansi terhadap budaya organisasi. Pentingnya kinerja yang dihasilkan oleh pekerja agar instansi dapat lebih maju dalam tinjauan menyeluruh dengan begitu masing-masing karyawan dapat menuntaskan keefektifan pekerjaan yang semestinya.

Namun dengan adanya pandemi covid-19 tepatnya di tahun 2020 di mana keadaan perekonomian menunjukkan relevansi yang begitu signifikan atas perubahan yang dirasakan dalam PT Pembangunan Jaya Ancol Tbk mengalami penyebaran mulai dari Maret 2020 kemudian peningkatan pokok yang dimiliki oleh perusahaan sebagai reaksi dari masing-masing unit juga diupayakan agar penutupan

secara kegiatannya dapat dilakukan mulai dari kurang 6 bulan sehingga memasuki beberapa kondisi seperti liburan sekolah, kemudian lebaran, hari natal maupun tahun baru yang ditetapkan sebagai penempatan rekreasi. Bagi sektor rekreasi menjadi lebih berat tepatnya di tahun 2020, dimana dalam waktu yang lama bahkan secara permanen banyak dari tempat rekreasi tersebut yang akhirnya ditutup. Dan ini tak menutup kemungkinan terhadap gaya Ancol yang dalam jangka waktu yang lama mengalami peningkatan sektor rekreasi yang didapatkan tentu berpengaruh secara optimal. Pariwisata yang mengalami penutupan menjadi dampak dari pelaksanaan psbb ataupun PPKM. Dimana Covid-19 yang terus mengalami penyebaran bagi fisignifikan memberikan kerugian terhadap sektor pariwisata ataupun manufaktur di mana pendapatannya juga mengalami penurunan secara drastis. Adanya kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mencegah atau menurunkan resiko pendapatan Covid 19. Pemerintah menetapkan kebijakan dari social di extention agar mencegah virus yang terus menyebar dan adanya pembatasan pengunjung secara bertahap sampai 50%. Kemudian pejabat mengeluarkan kebijakan *word from home* maupun *work from office* terkait dari 82% karyawan melaksanakan pekerjaan dari rumah sementara yang lainnya tetap berlangsung di kantor khususnya terhadap penjagaan maupun pengamanan yang bersifat permanen menyesuaikan protokol kesehatan sebagaimana suhu tubuh agar tetap terus diperiksa, mengenakan masker dan mengimplementasikan *physical distancing* bagi seluruh pekerja. Untuk meningkatkan kebudayaan dalam instansi agar kuatnya nilai-nilai yang ditetapkan dari perusahaan akan diketahui dengan begitu mendalam sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan dalam organisasi. Kebudayaan dalam organisasi menjadi aspek utama terhadap organisasi sendiri. Kebudayaan organisasi tersebut menjadi komponen dalam kehidupan yang mampu memberikan gambaran terhadap berbagai kepercayaan dari seluruh jajarannya” (Ernawan,2011:7).

Dalam perusahaan yang sudah melakukan pembentukan kebudayaan yang melekat pada organisasi tersebut di mana sejumlah kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai suatu putusan tepatnya pada masa pandemi tentu membuat adanya relevansi yang begitu signifikan dari perusahaan untuk mengadakan

keselarasan terhadap keadaan tersebut. Menciptakan kebudayaan dalam suatu organisasi yang bersifat lebih tangguh dari perusahaan tersebut serta dianggap mumpuni pada keadaan demikian menjadi tindakan utama agar dapat menyelaraskan keadaan selama pandemi yang terus berkembang dengan begitu adanya potensi yang dimiliki perusahaan untuk terus bergerak dengan segala aspek yang diharapkan mampu menentukan keunggulan atas persaingan.

Keseharian individu tentu memiliki relevansi terhadap sosialisasi pada ruang lingkup yang dibangun olehnya. Dan ini juga berlaku terhadap kriteria masing-masing pihak untuk menciptakan pola tertentu yang memiliki relevansi pada ruang lingkup yang sedang ditetapkan dalam keseharian. Untuk merealisasikan komponen utama yang menjadi faktor pendukung dalam menetapkan sikap maupun tindakan menjadi pedoman untuk menetapkan norma yang berlaku atau tindakan yang sesuai. Norma yang dirujuk yakni kebudayaan dalam organisasi yang berlaku memiliki komponen utama terkait nilai, kemudian harapan tertentu maupun keyakinan yang dimiliki. Hakikatnya individu atau pekerjaan yang dijalankan memperoleh kenyamanan yang begitu mumpuni bentuk loyalitas terhadap instansi ketika menjalankan pekerjaannya untuk mendapatkan kepuasan atau pekerjaan Selaras terhadap apa yang diharapkan. Kepuasan dalam pekerjaan tersebut menjadi gambaran atau Apa yang dirasakan dari pihak yang bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Aspek penelitian terlihat bernilai positif bagi seluruh pekerja atau siapa yang dijalankan dalam ruang lingkungannya begitupun kebalikannya ketidakpuasan yang didapatkan karyawan tentu membawa komponen negatif terhadap apa yang dijalankan karena perbedaan bentuk tersebut juga berlaku bagi seluruh karyawan. Bentuk ketidak sesuaian atau hal yang menunjukkan ketidakpuasan bagi pekerjaan karyawan hendaknya dapat dilihat dalam perusahaan.

Agar dapat mengetahui tingkat kepuasan atas pekerjaan bagi karyawan maka kriteria seluruh jajarannya dapat dipahami oleh pimpinan dan ini sebagai suatu keharusan yang sangat istimewa. Untuk mengetahui kriteria seseorang dapat ditetapkan atas pekerjaan yang dijalankan selaras terhadap tolak ukur seluruh pihak. Ketika aspek demikian dapat diwujudkan tentu menumbuhkan tingkat kepuasan

atas pekerjaan yang diinterpretasikan terhadap karyawan. Melalui kepuasan atas pekerjaan yang begitu mumpuni tentu menimbulkan motivasi yang menguntungkan bagi perusahaan yang akan ditingkatkan oleh karyawan dan ini dapat direalisasikan dari kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Kebudayaan dalam organisasi menjadi komponen utama yang mampu memotivasi pekerja agar dapat menjalankan kegiatan dalam pekerjaannya. Kebudayaan dalam organisasi menjadi rujukan tindakan karyawan agar kesetiaan maupun tanggung jawabnya dapat ditingkatkan pada organisasi dengan begitu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat. Tidak hanya memberikan dukungan dari segi kebudayaan dalam organisasi tindakan lain dalam rangka merealisasikan kinerja terhadap perusahaan juga akan diupayakan yang mampu memberikan semangat, menerima saran dari karyawan dan memberikan fasilitas pendukung supayakaryawan tetap bekerja dengan produktivas dan tidak merasa betah di tempat kerja.

Kekuatan kerja menjadi gambaran bagi seluruh pekerja atau sikap yang dikemukakannya melalui tanggung jawabnya. Untuk mengetahui pemenuhan dari tingkat kepuasan atas pekerjaan bagi seluruh karyawan tentu mampu memberikan tingginya motivasi yang dihasilkan pada perusahaan dari pekerjaan yang dijalankan karyawan. Hal ini juga berlaku kebalikannya di mana tingkat dari keluar masuk karyawan juga akan ditentukan melalui ketidakpuasan atas pekerjaan yang berdampak selain itu juga dari segi absensi, dan beberapa perbuatan lainnya yang dilakukan memberikan dampak kerugian terhadap perusahaan. Karena situasi pandemi Covid-19 menyebabkan seluruh karyawan atas kepuasan dari pekerjaan yang dijalankan juga memiliki relevansi yang begitu signifikan sebab tidak puasnya yang dimiliki karyawan atau pekerjaannya juga dilatarbelakangi oleh ruang lingkungannya, pengadaan promosi, rekan dalam bekerja dan bagaimana pimpinan sehingga secara otomatis menghilangkan fokus yang dimiliki karyawan atas tanggung jawab yang semestinya dijalankan ketika ada hal-hal negatif yang berkaitan dengan beberapa aspek yang telah disebutkan. Dalam pandangan Kaswan (2017) perolehan yang didapatkan oleh karyawan terhadap instansi juga

dilatarbelakangi oleh kepuasan atas pekerjaan yang dijalankan sebab hal ini akan berpengaruh terhadap pandangan pekerja terkait tingkatan pekerjaan yang dihasilkan mampu menentukan kontribusi nyata yang akan didapatkan olehnya.

Tidak hanya itu, baiknya keadaan pekerja mampu memberikan kemudahan untuk meminimalisir rasa bosan maupun keteladanan dan memberikan kemudahan terhadap pekerja untuk menuntaskan pekerjaannya, sesuai harapan yang mampu menumbuhkan tingkatan kinerja bagi pekerja. Tidak hanya itu minimnya kepuasan atas pekerjaan yang dijalankan tentu membuat merasa kurang puas terhadap kinerja karyawan dengan begitu menyulitkan dalam mengadakan peningkatan kinerja bagi karyawan itu sendiri. Dengan demikian pentingnya untuk melakukan pengembangan kebudayaan organisasi dalam nilai-nilai karyawan dan kepuasan atas pekerjaan yang semestinya diorientasikan sebab budaya dalam organisasi maupun kepuasan yang dianggap mampu memberikan pengaruh terhadap kegiatan bagi karyawan.

Kinerja bagi karyawan menjadi aspek utama yang akan menentukan komponen jumlah maupun kualitas dari apa yang dijalankan masing-masing karyawan terhadap tanggung jawab yang dimilikinya. Melalui tingkatan kinerja yang dihasilkan oleh pekerja mampu memberikan pengaruh terhadap kesuksesan dalam perusahaan tersebut. Baiknya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mampu menentukan baiknya hasil yang didapatkan dalam bisnis yang dijalankan pada perusahaan agar dapat terus berkembang. Perolehan yang didapatkan melalui kinerja karyawan sebagaimana yang ditinjau dalam budaya organisasi maupun kepuasan kerja. Agar dapat merealisasikan perolehan yang tepat terhadap perusahaan penting bagi perusahaan dalam menyediakan kebudayaan organisasi yang sesuai atas kenyamanan yang semestinya didapatkan oleh pegawai agar tidak menimbulkan rasa bosan untuk menjalankan tanggung jawabnya.

Kebudayaan dalam organisasi maupun kepuasan atas pekerjaan menjadi tolak ukur utama terhadap kegiatan yang dilangsungkan pada perusahaan dan ini berdampak untuk menentukan tingginya tingkatan kinerja yang dihasilkan oleh pekerja dengan begitu penelitian yang dilangsungkan penulis terhadap karyawan

PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk terkait kebudayaan dalam perusahaan maupun kepuasan atas pekerjaan menjadi komponen utama yang begitu penting eksistensinya agar kinerja yang dihasilkan oleh mereka mengalami peningkatan. Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan terkait permasalahan tersebut adanya ketertarikan dari pihak peneliti dalam menentukan judul “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SITUASI PANDEMI COVID-19 PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL Tbk.”

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL, Tbk?
2. Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL, Tbk?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan menyesuaikan pemaparan pada bagian terdahulu adapun yang dimaksud dengan tujuan dari penelitian berikut yakni:

1. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL, Tbk?
2. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL, Tbk?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Perolehan yang didapatkan terkait harapan dalam penelitian berikut mampu menjadi rujukan dan tahapan perbaikan terhadap instansi yang memiliki relevansi terhadap kebudayaan dalam organisasi maupun kepuasan pekerjaan untuk menentukan tingkatan kinerja bagi karyawan khususnya terhadap SDM yang akan dikelola

2. Bagi Penulis

Penulis memperoleh pengetahuan terkait penulisan penelitian yang dihubungkan pada permasalahan dalam penelitian dengan tujuan memperluas pengetahuan terkait relevansi dari kepuasan kerja maupun budaya organisasi untuk menentukan peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh pekerja.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian diperlukan pembatasan ruang lingkup penelitian agar arah dan tujuan dapat mencapai sasaran yang dituju. Maka penelitian membahas mengenai hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PEMBANGUNAN JAYA ANCOL, Tbk.

1.6. Hipotesis

Dalam penelitian ini, penulis mencoba merumuskan hipotesis pada hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut.

1. HO1 : Tidak terdapat hubungan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Ha1 : Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Ho2 : Tidak terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Ha2 : Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.