

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. *Worklife balance* sendiri memiliki makna kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Hudson, aspek aspek dalam *Work Life Balance* dalam kehidupannya antara lain Keseimbangan Waktu.

Terkadang untuk belajar mengenai sesuatu, tidak hanya dengan belajar pada sekitar kita saja. Namun ada beberapa hal di dunia luar ternyata juga dapat memberikan dampak yang positif. Dalam hal ini budaya kerja dari negara-negara lain dan untuk dapat mengetahui budaya kerja di negara-negara lain. Pasalnya, globalisasi menuntut untuk dapat menunjukkan kualitas para pekerja dari negara-negara lain.

Ada beberapa negara yang memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan Budaya Organisasi yang ada di Indonesia diantaranya adalah Jepang. Jepang merupakan negara yang terkenal dengan para pekerjanya yang kerja keras dan menjadi suatu negara, bahwa dalam se-Asia dapat memajukan produktivitasnya. Terlihat bahwa perusahaan di Jepang menjunjung tinggi budaya tim, bukan Individu. Suatu keberhasilan suatu pendapatan dianggap merupakan hasil kerja tim.

Bukan hanya di negara Jepang, pekerja di Jerman juga terkenal dengan para pekerjanya yang sangat ulet dalam bekerja. Bahkan para pekerja di Jerman tapi tidak hanya sekedar produktif tetapi melainkan juga keefektifan. Hal ini dapat terlihat dari kebiasaan dan pilihan pekerja saat melakukan pekerjaan. Kebanyakan masyarakat di Jerman selalu memberikan contoh bahwa jangan membuang waktu. Termasuk soal waktu tempuh ke tempat kerja. Bahkan para pekerja mencari tempat tinggal yang tidak jauh dari tempat kerja. Dengan begitu para pekerja dapat menjangkau tempat bekerja dengan berjalan kaki atau bersepeda. Para pekerja di Jerman sangat menjunjung waktu dan sangat menghargai waktu. Oleh karena itu, para pekerja selalu efektif dalam berbagai bidang.

Di Indonesia budaya organisasi yang dijunjung adalah gotong royong. Gotong royong merupakan salah satu kebudayaan khas bangsa Indonesia. Dengan kita bergotong royong atau dapat diartikan juga dengan bekerja tim maka pekerjaan yang dikerjakan akan dapat cepat di selesaikan. Gotong royong ini sendiri juga dapat menimbulkan rasa empati antar rekan kerja yang tentunya akan memberikan dampak positif sesama tim kerja.

Dalam suatu keberadaan budaya adalah organisasi untuk melengkapi semua para anggota dengan rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi. Nilai-nilai dasar dan keyakinan adalah fondasi dari identitas organisasi. Nilai merupakan sesuatu yang memaknai jati diri seseorang sebagai anggota suatu organisasi dalam segala keadaan. Sedangkan keyakinan adalah suatu yang dipercayai bersama. Kedua hal inilah yang mengikat dan menjadi dasar bagi komitmen para anggota suatu organisasi. Budaya kerja dibangun diatas dasar komitmen berupa nilai dan keyakinan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam setiap organisasi, bekerja menjadi suatu inti dari berfungsinya organisasi. Bahwa kinerja disimbolkan suatu bentuk tugas-tugas, fungsi, aliran, kegiatan, prosedur, metode, standar yang harus dipenuhi serta di tentukan oleh factor-faktor lingkungan disekitarnya.

Fungsi dari adanya budaya organisasi?

1. Sebagai ciri khas atau keunikan sebuah perusahaan. Tentu kita tidak ingin perusahaan tempat kita bekerja dianggap sama dengan perusahaan lain, bukan? Maka dari itu, kita harus membentuk etos kerja yang bagus. Hal ini perlu didukung juga dengan suasana kerja yang kondusif di antara pekerja, namun tetap dijalani secara profesional demi mencapai target kerja.
2. Budaya organisasi yang unggul akan menciptakan rasa kebanggaan di antara pekerja atas partisipasi mereka di dalam perusahaan. Dengan begitu, para pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan puas.
3. Meningkatkan integritas dan loyalitas di dalam diri pekerja sehingga secara alami lebih bersemangat dalam mengejar kepentingan perusahaan. Perusahaan dengan etos kerja yang baik senantiasa didukung pekerja yang produktif.
4. Meningkatkan kesadaran untuk membina hubungan sosial yang baik antar sesamanya sehingga dapat mempertahankan rantai kerja yang ideal di antara para pekerja pada setiap posisi dan jabatan.
5. Menjaga sikap dan perilaku baik yang mengedepankan hubungan profesional yang tetap bersahabat.

Budaya organisasi merupakan komponen yang dapat menyebabkan mengapa suatu strategi dapat berhasil diterapkan pada satu perusahaan tertentu. Organisasi yang berhasil adalah

organisasi yang mampu beradaptasi dengan budaya terhadap lingkungan, tempat organisasi beroperasi.

Tanggung jawab sosial adalah kewajiban perusahaan untuk merumuskan kebijakan, mengambil keputusan dan melaksanakan suatu tindakan yang memberikan manfaat bagi masyarakat. Dalam pencapaian tujuan organisasi antara lain strategi organisasi, bagan organisasi dan sistem organisasi, kekuatan dalam budaya organisasi dan organisasi.

PT . Mayora Indah adalah salah satu perusahaan yang berada dilingkungan kawasan Industri MM 2100. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi makanan dan minuman,yang mempunyai kebudayaan organisasi seperti lebih fokus untuk menciptakan sumber daya manusiayang berjiwa pemimpin untuk memimpin pabrik - pabrik baru yang akan di bangun.

Selain itu terdapat pula perusahaan yang bergerak di industri besar otomotif, PT. Astra International Tbk-Honda memiliki budaya organisasi yang disebut dengan Astra Motor BEST Core Values, yang terdiri dari : Business Awareness, Excellent Service, Synergetic Teamwork, dan Trustworthiness. PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia juga menjadi salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan menjadi salah satu perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik, yaitu mengembangkan inovasi dan keberanian pengambilan resiko, memperhatikan setiap detail pekerjaan, mengutamakan orientasi pada manusia, tim dan hasil.

PT Nippon Indosari Corpindo Tbk. (Kode Emiten: ROTI) merupakan perusahaan produsen roti dengan merek Sari Roti yang berdiri pada tahun 1995, berkomitmen untuk senantiasa memproduksi dan mendistribusikan beragam produk yang halal, berkualitas tinggi, higienis, dan terjangkau bagi seluruh Konsumen Indonesia. Sebagai bentuk komitmen terhadap Konsumen, Perseroan menerapkan standar ISO Sistem Manajemen Keamanan Pangan dan Sistem Manajemen Mutu.

Terdapat pula didalam kawasan Industri MM2100 Cibitung ini perusahaan Unilever yang memiliki Budaya Organisasi sebagai berikut :

1. Memiliki hirarki organisasi yang jelas dan tanggung jawab masing-masing tugas dipegang oleh tenaga ahli dan pakar di berbagai daerah karena area geografik.
2. Suasana kantor terkesan antik dan anggun,serius dan seragam yang rapi,suasana hening dengan irama klasik.

3. Para manajer berkerja dengan tekun, budaya memperbaiki diri untuk meningkatkan kompetensi menjadikan budaya organisasi unilever menjadi kuat.
4. Ruang rapat tersusun formal, rapi, bersih dan anggun. Penciptaan suasana kerja akan mendorong kinerja karyawan lebih baik.
5. Suasana rapat jarang terjadi konfrontasi langsung namun digunakan sebagai pemberitahuan keputusan perusahaan dan informasi-informasi.
6. Budaya menciptakan produk yang bermutu atau berkualitas adalah hal yang utama agar suatu organisasi dapat bersaing dan unggul dalam persaingan global.
7. Budaya hidup sehat dengan fasilitas kesejahteraan karyawan, diantara adalah ruang penitipan bayi (*Nursery Room*) dan sarana olahraga (*Gym*)

Work Life Balance adalah salah satu aspek penting dari kehidupan seorang pekerja. Menjaga keseimbangan kehidupan kerja dapat membantu mengurangi stress dan membantu mencegah kelelahan di tempat kerja. Dikutip dari *Medical News*, *Work Life Balance* dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memenuhi komitmen pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tanggung jawab dan aktivitas non-pekerjaan lainnya.

Di Indonesia maupun di Dunia saat ini masih menghadapi masa pandemic dan tidak dapat dipungkiri diharuskan menyelesaikan pekerjaan atau bekerja secara daring kerja di rumah. Pada awalnya memang merasa senang bisa WFH karena waktu yang fleksibel artinya para pekerja, dan mempunyai banyak waktu untuk keluarga. Namun begitu dijalankan, kebanyakan para pekerja ternyata WFH tidak berjalan seperti yang dibayangkan.

Namun ada beberapa pekerja justru mengalami kesulitan untuk mengatur waktu kerja dan akhirnya bekerja tanpa mempedulikan waktu. Selain kesulitan untuk mengatur waktu, pekerja juga sendiri tidak fokus karena banyaknya distraksi yang datang dari sekitar. Bagaimana mungkin *Work Life Balance* di masa pandemi bisa tercipta? Jawabannya adalah mungkin.

Dalam membantu cara mengatasi keluar dari bekerja secara berlebihan selama WFH dan menciptakan *Work Life Balance* pada waktu masa pandemi, maka dapat diatasi dengan hal-hal berikut ini :

1. Membuat Jadwal kegiatan

Untuk dapat mempermudah para pekerja dalam bekerja dari rumah, mencoba untuk membuat suatu jadwal dan mencoba juga untuk berkomitmen pada jadwal yang sudah ada. Sesuaikan

atau rencanakan waktu jam kerja, sehingga terfokus pada pekerjaan dan menghindari gangguan disekitar ruang kerja. Bahwa jadwal pekerjaan pada hari inipun harus diselesaikan, pekerja itu sendiri juga bisa menyalurkan hobi, hingga waktu beristirahat.

2. Membuat *Workspace* Tersendiri di Rumah

Agar bisa seolah-olah berada di kantor, cobalah untuk membuat *workspace* tersendiri di rumah yang bersifat formal. Tempatkan meja kerja dan kursi kerja yang nyaman layaknya di kantor. Dengan menciptakan *vibe* seolah sedang berada di kantor, bisa membuat lebih fokus dan tidak mudah terdistraksi. Selama WFH, bekerja di kasur sangat tidak dianjurkan, karena ini bisa mengganggu *Work Life Balance*.

3. Memilih Prioritas yang Akan dikerjakan

Tips *Work Life Balance* selanjutnya adalah memilih-milih pekerjaan mana saja yang harus kamu prioritaskan. Terutama saat kamu punya banyak tugas yang harus dikerjakan. Tujuannya agar kamu bisa lebih fokus menyelesaikannya dan menghindari multitasking.

4. Hindari Membawa Pekerjaan Ke Rumah

Pekerjaan bukanlah PR di sekolah yang harus di kerjakan di rumah. Jadi hindari membawa pekerjaan ke rumah. Optimalkan waktu bekerja selama 8 jam untuk menyelesaikan semua kewajiban di tempat kerja.

Hindari menunda pekerjaan, kebiasaan menunda pekerjaan membuat jam kerja tidak optimal dan jadi tidak punya cukup waktu untuk mengerjakan pekerjaan lainnya.

5. Luangkan Waktu untuk Diri Sendiri

Stress kerja menjadi salah satu masalah yang di hadapi oleh para karyawan, banyak factor yang membuat para karyawan ini menjadi stress dan berdampak pada terhambatnya pekerjaan. Faktor-faktor yang di temui oleh para karyawan diantaranya : Macet menuju tempat kerja, lingkungan kerja yang kurang baik, permasalahan dengan pemangku kepentingan, dan lain sebagainya.

Kestresan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja. Stres kerja membuat cenderung dan mengurangi kinerja para karyawan. Maka dalam hal ini diperkuat oleh (Hasibuan,2012:204) untuk dapat mengungkapkan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja pada karyawan. Karyawan yang mengalami stres akan cenderung dan mengalami ketegangan pikiran serta berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri, sehingga prestasi kerja karyawan tidak akan tercapai secara

optimal. Selain itu pula, bahwa temuan penelitian terdahulu seperti yang diungkapkan (Mauli, 2012 & Nur, 2013) mengungkapkan bahwa kesetresan kerja dapat berpengaruh dan menimbulkan hasil yang negatif dan signifikan terhadap para kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri MM 2100 ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri MM 2100 ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif antara Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri MM 2100 ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi, *Work Life Balance* dan Stress Kerja secara bersama terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri MM 2100.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri MM 2100 .
2. Untuk mengetahui pengaruh positif antara *Work Life Balance* terhadap Kinerja di Karyawan kawasan Industri MM 2100.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif antara Stress Kerja terhadap kinerja Karyawan di Kawasan Industri MM 2100.
4. Apakah terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi, *Work Life Balance* dan Stress Kerja secara bersama terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri MM2100.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian meliputi:

1. Sebagai perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam aspek Budaya Organisasi, *Work Life Balance* serta aspek kinerja yang dapat mempengaruhi stress kerja.

2. Sebagai sarana untuk mengukur sejauh mana Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* yang sudah dilakukan oleh perusahaan. Serta dapat melihat apakah hal-hal yang dapat mempengaruhi stres kerja karyawan.
3. Penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Melalui Stres kerja ini juga diharapkan dapat menjadi referensi atau pedoman bagi penelitian lebih lanjut.