

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu organisasi selain pegawai, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja yang sehat serta aspek lainnya. Hal tersebut harus menjadi perhatian penting agar tujuan organisasi dapat tercapai, sebab sumber daya manusia yaitu pegawai merupakan faktor terpenting untuk keberhasilan suatu organisasi. Pembahasan disini mengenai kesehatan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi, karena lingkungan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang sehat sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai. Dengan diperhatikannya budaya organisasi dan lingkungan kerja di suatu perusahaan diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai. Apabila pegawai semangat dalam bekerja, maka akan mendukung produktivitas pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja di dalam organisasi merupakan salah satu aspek penting untuk diperhatikan, walaupun lingkungan budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak secara langsung melaksanakan proses produktivitas dalam organisasi, namun budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap perilaku pegawai dalam berproduktivitas. Budaya organisasi yang sehat serta diiringi dengan lingkungan kerja yang baik dan memiliki keselarasan nilai pegawai terhadap budaya organisasi di perusahaan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Jika budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak sehat dan tidak selaras dengan pegawai maka berpotensi menyebabkan timbulnya *culture toxic* di organisasi yang akhirnya menurunkan motivasi pegawai sehingga produktivitas pegawai dalam bekerja menurun.

Tinggi rendahnya indeks kesehatan budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat dilihat dari terinternalisasinya nilai-nilai panduan perilaku yang menjadi budaya yang diterapkan oleh pimpinan hingga kesemua jajaran pegawai di suatu organisasi. Dengan mengetahui sejauh mana keselarasan antara nilai pegawai dengan kondisi budaya

organisasi tersebut dapat dijadikan acuan untuk mencegah faktor penghambat yang berpotensi menurunkan produktivitas kinerja pada pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai serta mempertahankan budaya kerja positif yang memiliki potensi tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu diterapkan norma serta nilai-nilai dan perilaku diri individu pada seluruh pegawai di dalam organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diterapkan dalam perilaku dan sifat setiap individu dalam kehidupan berorganisasi. Saripuddin *et al.*, (2015) menyatakan budaya organisasi sebagai kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang di dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja, sehingga secara tidak sadar setiap orang di dalam organisasi itu mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya.

Budaya organisasi adalah kekuatan yang tidak tampak, namun dapat menggerakkan individu dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Kesehatan budaya organisasi yang diperhatikan dan dikelola dengan baik akan menjadi pendorong untuk pegawai dalam berperilaku positif, produktif, dan saling menghargai. Nilai-nilai tersebut dapat menjadi kekuatan yang dapat meningkatkan perilaku pegawai untuk menghasilkan produktivitas kerja.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja yang menjadi tempat bagi pegawai dalam beraktivitas setiap harinya, seperti hubungan kerja yang terjalin antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara pegawai dengan atasan serta lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Pegawai tentu mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan memberikan rasa aman terhadap mereka. Lingkungan kerja tidak hanya dalam bentuk fisik tempat kerja saja, tetapi juga ada faktor lainnya, seperti fasilitas yang mendukung, sarana dan prasana, rekan kerja, dan suasana kerja yang tercipta atas pola dari pemimpin.

Megawati & Ampauleng (2020) menyatakan lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dapat membantu hal-hal seperti mendukung kemudahan menyebarkan informasi, menjalin keseimbangan dalam kehidupan pegawai, sehingga menciptakan dasar upaya yang berkelanjutan dan inisiatif pribadi, mengembangkan budaya yang mendorong sikap positif dalam bekerja, membangkitkan minat dan rasa senang pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan, mengurangi stress, menyadari pentingnya interaksi sosial, dan membantu melepaskan energi pegawai untuk mendorong kinerja dan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam meningkatkan dan menghasilkan produk/jasa dari berbagai sumber daya dengan hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan (Nainggolan *et al.*, 2020). Produktivitas kerja sebagai kemampuan tenaga kerja dalam memberikan hasil kerja yang lebih banyak dari hasil kerja yang ada sebelumnya. Pegawai dapat dikatakan produktivitas dalam bekerja apabila dirinya mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang sangat efisiensi.

Produktivitas kerja merupakan salah satu persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai yang harus dijalani dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Meningkatnya produktivitas kerja pegawai dapat memberikan manfaat terhadap pegawai, dan pelaku usaha. Dari sisi pegawai, produktivitas kerja yang tinggi dapat menambah jumlah insentif, untuk pelaku usaha produktivitas kerja pegawai memberikan manfaat yang besar untuk mempertahankan keberlangsungan organisasinya.

Penelitian ini dilakukan di yayasan Bangun Sejahtera Indonesia Maslahat (BSI Maslahat) yang merupakan Lembaga Amil Zakat Nasional, beralamat di Ruko Mega Grosir Cempaka Mas Blok M1 No 56, Jl. Letjen Suprpto No. 8 RW. 8 Sumur Batu, Kecamatan Kemayoran, Kota Jakarta Pusat. BSI Maslahat didirikan pada tanggal 21 November 2001 yang sebelumnya bernama Yayasan Sejahtera Mitra Umat (Yayasan BSMU) kemudian resmi berganti nama dan logo pada tahun 2022 yang kini menjadi BSI Maslahat. Yayasan Bangun Sejahtera Indonesia (BSI Maslahat) merupakan bagian dari mitra PT Bank Syariah Indonesia, yang menaungi pengelolaan dan penyaluran dana serta mengoptimalkan dan menghimpun dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Sedekah, dan Wakaf) kepada ashnaf mustahik (penerima manfaat). BSI Maslahat mendasari programnya untuk menyantuni dan memberdayakan potensi para penerima manfaat agar memiliki peluang dan mampu bersaing mengangkat derajat kehidupan yang lebih baik. Sebagai mitra dari PT Bank Syariah Indonesia, BSI Maslahat menerapkan *Core Values* AKHLAK dan 18 nilai-nilai panduan perilaku yang menjadi budaya yang diharapkan tertanam di masa depan sebagai *desire culture*. Yayasan BSI Maslahat menginginkan agar pegawai menerapkan panduan perilaku tersebut agar pegawai dapat bekerja secara produktif.

Demi terwujudnya nilai-nilai budaya panduan perilaku tersebut, maka sudah semestinya organisasi menjalin budaya organisasi yang sehat demi terwujudnya visi organisasi agar seluruh pegawai dapat bekerja secara produktif, sebab sumber daya manusia yang produktif didapat apabila organisasi memiliki budaya yang sehat dan positif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak Yayasan Bangun Sejahtera Maslahat (BSI Maslahat) mendapatkan hasil bahwa salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dorongan dari budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik. Namun, dirasa masih belum maksimal karena beberapa kendala seperti budaya kerja yang diterapkan kurang maksimal, positif energi index rendah, lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya sosialisasi, serta minimnya *compassion* antar anggota. Dari permasalahan tersebut maka dapat menghambat proses produktivitas kerja pegawai.

Selain budaya organisasi yang diterapkan tergolong moderate, berdasarkan observasi lingkungan kerja pada BSI Maslahat masih kurang kuat. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, seperti fasilitas yang ditunjang masih belum lengkap sehingga kurangnya penunjang untuk kelancaran proses bekerja, dan suasana lingkungan kerja pasif dan kurang menghargai antar sesama dimana tidak adanya bonding dan kepedulian serta perhatian di lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung tersebut dapat berdampak terhadap kinerja pegawai yang dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan informasi di atas penelitian ini didasarkan dengan bukti dan informasi yang didapat langsung yang bersumber dari pihak Yayasan Bangun Sejahtera Maslahat (BSI Maslahat). Sehingga dari permasalahan tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait pentingnya budaya organisasi dan lingkungan kerja di perusahaan agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Yayasan Bangun Sejahtera Maslahat (BSI Maslahat).

Pentingnya kesehatan budaya organisasi dan kualitas lingkungan kerja yang baik di dalam organisasi, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Yayasan Bangun Sejahtera Indonesia (BSI Maslahat)” dengan mengangkat topik budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dikaitkan dengan

produktivitas kerja pegawai, yang nantinya dapat diketahui seperti apa budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas pegawai.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah dari penulisan penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BSI Maslahat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai BSI Maslahat?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai BSI Maslahat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai BSI Maslahat.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari apa yang sudah dijabarkan di atas, adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak. Antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang konsentrasi manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
  - b. Dapat menjadi bahan referensi kajian ilmiah dalam bidang budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bagi peneliti selanjutnya dan menjadi informasi bagi pihak yang ingin mengkaji masalah yang sama.
2. Manfaat Praktis

Bagi Yayasan Bangun Sejahtera Indonesia (BSI Maslahat), untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang sudah diterapkan sampai saat ini, serta mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan. Hasilnya dapat dijadikan acuan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja pegawai.

