

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada abad perkembangan teknologi dan pertumbuhan ekonomi, maka kita memerlukan peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia yang handal dan siap pakai. Dengan demikian banyak lembaga pendidikan atau universitas menerapkan suatu sistem yang dapat menciptakan tenaga kerja yang siap pakai dalam mengaplikasikan ilmunya di lapangan pekerjaan yang akhirnya dapat mengurangi tingkat pengangguran di negara kita. Melihat situasi dan kondisi yang sekarang ini, kita dituntut untuk bisa menguasai ilmu yang kita terima di dunia pendidikan dan dapat mengaplikasikannya di dunia bisnis atau kerja.

Sejak beberapa tahun belakangan, para pakar bisnis sangat memperhatikan tentang budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tulisan di majalah, buku maupun kegiatan seminar dan pelatihan-pelatihan. Budaya pada dasarnya merupakan pola yang terintegrasi dari perilaku manusia, yang terdiri dari pikiran, bahasa, perbuatan dan hasil- hasil budaya lainnya.

Budaya organisasi mempengaruhi cara mengerjakan segala hal dalam organisasi. Tidak jauh berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakat, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota dalam organisasi tersebut. Budaya yang kuat dapat memberikan dorongan atau paksaan kepada para anggota untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Organisasi yang dimaksud disini adalah perusahaan dan anggota adalah karyawan.

PT. Arga Bangun Bangsa merupakan perusahaan yang memiliki banyak usaha yang dijalankan. Salah satu dari usaha yang dijalankan yaitu ESQ Group yang berokus pada” *People Development*” pembentukan karakter yaitu kecerdasan intelektual, emosiaonal, dan spiritual. Dalam menyelenggarakan kegiatan pembentukan karakter, peranan sumberdaya manusia sangatlah penting untuk diperhatikan. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Dengan demikian

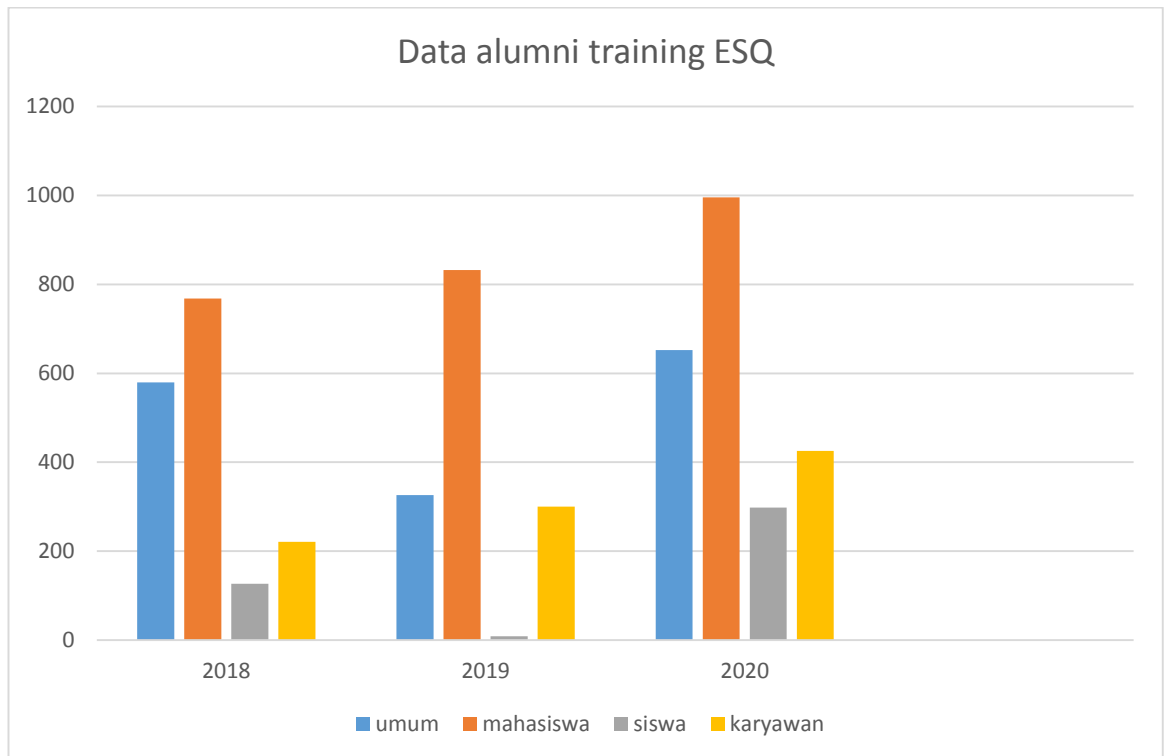
sumberdaya manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien.

Melihat fenomena alam yang terjadi seperti saat ini (wabah Covid-19) suatu perusahaan diuntut harus mampu menghadapi tantangan wabah ini. Dampak dari wabah ini adalah produktivitas kerja para karyawan. Karena semenjak Pemerintah menerbitkan protokol normal baru (*New Normal*) bagi perkantoran dan industry dalam meghadapi wabah virus Covid-19 yang diatur dalam keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang panduan pencegahan dan pegendalian Covid-19 ditempat kerja perkantoran dan industri dalam mendukung keberlangsungan usaha padasituasi pandemi.

Peraturan Pemerintah nomor 21 tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar (PSBB) dilakukan salah satunya dengan meliburkan tempat kerja. Namun dunia usaha tidak mungkin selamanya melakukan pembatasan, roda perekonomian harus tetap berjalan. Salah satu hal yang dilakukan oleh perusahaan ESQ *Leadership Center* dalam menyikapi peraturan yang dikeluarkan pemerintah adalah dengan cara melakukan *work from home* (WFH). Hal ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh *branch manager* untuk tetap meningkatkan kinerja perusahaan agar tidak mengalami penurunan kinerja karyawan.

Seperti yang kita ketahui bahwasanya fenomena wabah pandemi saat ini baru terjadi di Indonesia. Oleh karena itu banyak perusahaan mengalami penurunan produktivitas kerja. Alhasil banyak sekali perusahaan yang terancam bangkrut. Termasuk pelaku usaha UMKM. Berikut peneliti akan memaparkan data pencapaian alumni selama tiga tahun terakhir:

Grafik 1.1 jumlah alumni training ESQ 3 tahun terakhir



Sumber : ESQ Leadership Center Surabaya

Dari hasil grafik diatas dapat dilihat bahwa pencapaian alumni terbagi menjadi golongan yakni umum (biru), mahasiswa (merah), siswa ((abu-abu), dan karyawan (orange). Untuk penjelasan lebih detail dari jumlah pencapaian alumni dari grafik tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 data alumni training ESQ

Tahun	Golongan				
	Umum	Mahasiswa	Siswa	Karyawan	Jumlah
2018	579.368	768.241	126.870	221.247	1.695.726
2019	325.983	832.116	8.934	300.281	1.467.314
2020	652.495	996.623	298.326	425.732	2.372.176

Sumber : ESQ Leadership Center Surabaya

Berdasarkan tabel data yang di peroleh oleh peneliti diatas, pada tahun 2019 perusahaan ESQ *Leadership Center* Surabaya ini mengalami penurunan jumlah alumni training. Yang mana pada tahun jumlah alumni yang tercapai pada saat itu adalah 1.467.314. Terdapat selisih 228.412 lebih sedikit peserta dari tahun 2018. Hal ini di karenakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada tahun itu sedang mengallami penurunan salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan. Tidak hanya itu, semangat kerja dalam mencapai target dan meningkatkannya juga sangat menentukan tingkat produktivitas kerja suatu perusahaan. Hal ini di buktikan dengan pencapaian target pada tahun 2020 yang mengalami peningkatan yang jauh dari tahun sebelumnya. Bisa dilihat pada tabel 1.1 yang mana terjadapat selisih 904.862 lebih banyak alumni dari tahun sebelumnya. Hal ini tentunya di dukung dengan pergantian pimpinan perusahaan yang baru dan juga dengan adanya perubahan sisitim yang baru juga tentunya. Selain itu pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada mitra atau klien juga bisa menjadi salah satu faktor yang mempenagruhi produktivitas kerja dan semua itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia.

Setelah di amati oleh peneliti dan juga mencari hasil respond dari beberapa karyawan dan juga dari pimpinan perusahaan ternyata faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja dari perusahaan ESQ *Leadership Center* Surabaya adalah Budaya Organisasinya. Hal ini dikuatkan oleh stigma yang dikemukakan oleh Dr. Ary Ginanjar Agustian selaku founder ESQ Group yakni " budaya organisasi adalah fondasi kesuksesan jangka panjang sebuah perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan lama di dunia, memiliki

fondasi yang kuat dan mengakar yaitu budaya kerja dan sumber daya manusia (SDM)".

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan beberapa indikasi terkait budaya organisasi dan produktivitas kerja. Pertama terkait dengan budaya organisasi yang meliputi kesadaran diri yang dimiliki karyawan dalam mencapai target alumni, keagresifan karyawan dalam mencapai tujuan dari visi perusahaan, kepribadian karyawan dalam lingkungan kerja, performa karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan orientasi tim yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan pimpinan untuk mengevaluasi hasil kinerja di perusahaan tersebut.

Kedua mengenai produktivitas kerja yang meliputi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, hasil pencapaian karyawan dalam satu periode, semangat kerja karyawan dalam mencapai target, pengembangan diri karyawan dalam meningkatkan kemampuannya bekerja, mutu pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dan efisiensi penggunaan sumber daya yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan awal di *ESQ Leadership Center* Surabaya, produktivitas kerja karyawan masih tergolong menengah kebawah, hal ini terlihat dari adanya aspek-aspek produktivitas kerja sebagai berikut :

1. Kondisi fisik tempat kerja yang masih belum tertata. Contohnya pada bagian ruang administrasi yang di jadikan satu dengan ruang studio training.
2. Pelayanan yang kurang memuaskan. Contohnya ketika ada training sedang berlangsung tamu atau calon konsumen harus menunggu sampai training selesai.

Menyadari pentingnya peranan sumberdaya manusia tersebut pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan para karyawan sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan yaitu peningkatan kesejahteraan karyawan. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya budaya perusahaan, pimpinan perusahaan telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan serta pelatihan kepada

karyawan, memberikan pengawasan, memberikan aturan-aturan dan lain sebagainya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Komitment untuk melaksanakan aturan – aturan yang ditetapkan di dalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan perhatian baik berupa moral maupun material. Berupa moral dengan memberikan pengawasan terhadap karyawan dan material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas ibadah dan tempat kerja yang nyaman. Kenyataan dilapangan banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya organisasi yang berlaku di perusahaan. Budaya organisasi juga dapat digunakan dalam upaya penyelesaian permasalahan internal maupun eksternal dalam perusahaan dalam upaya meningkatkan mutu kinerja para karyawannya dalam bekerja.

Budaya yang berlaku di *ESQ Leadership Center* merupakan wujud nyata dari aktualisasi budaya organisasi dimana merupakan suatu program yang komprehensif dalam melakukan percepatan dalam upaya pembaharuan kegiatan operasional perusahaan secara lebih efisien dan efektif.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka diperlukan adanya peningkatan budaya organisasi yang baik dan harus diterapkan demi meningkatnya pertumbuhan perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki budaya kerja yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manajer harus selalu membimbing dan membina karyawannya agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Peran Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ESQ Leadership Center SURABAYA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana budaya organisasi yang di terapkan di *ESQ Leadership Center* surabaya bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawannya?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui keefektifan budaya organisasi yang diterapkan oleh ESQ *Leadership Center* Surabaya terhadap produktivitas kerja karyawannya.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik, dan dapat memberikan sumbangan pengetahuan di budaya dan produktivitas kerja.

A. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dalam pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan budaya kerja dan produktivitas kerja karyawan
- b. Memberikan informasi pembandingan dalam penggunaan teori-teori yang berkaitan dengan budaya kerja dan produktivitas kerja

B. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi karyawan ESQ *Leadership Center* Surabaya sebagai bahan masukan tentang pentingnya peningkatan budaya dan produktivitas kerja
- b. Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya dan produktivitas kerja karyawan
- c. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan sebagai salah satu referensi untuk melakukan penelitian yang sejenis dan dikembangkan lagi guna kepentingan penelitian tentang pendidikan yang lebih luas lagi