

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya kerja ada dalam setiap industri dan muncul ketika perubahan lingkungan juga tingkat persaingan sangat tinggi. Budaya kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu industri dimana hal tersebut tercermin dari perilaku karyawan-karyawannya, orang yang terlibat, dan peraturan-peraturan didalam industri tersebut. Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang ditanamkan oleh suatu industri secara terus menerus yang diharapkan nantinya dapat memajukan kinerja industri. Dalam kehidupan sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya diciptakan oleh masyarakat yang saling berhubungan, baik dalam keluarga, organisasi, ataupun dalam berbisnis. Budaya yang membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam hal berinteraksi, berperilaku, dan bertindak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan dalam menciptakan keseragaman bertindak atau berperilaku.

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003). Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan secara berulang oleh individu di dalam suatu organisasi dan hal tersebut menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagai kelompok pemikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Mayangsari, 2014).

Didalam pemikiran dasar atau program mental terdapat sifat, kebiasaan dan juga dorongan yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan

tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Asmawati, S., Sulisty, S., & Afian, A, 2018). Sebuah pemikiran dasar yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi adalah tentang kemampuan bersaing dan bagaimana mereka bertindak. Dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah dan jasa pelanggan sebagai imbalan atas penghargaan finansial (Han & Goleman, Daniel; Boyatzis, Richard; Mckee, 2019).

Menurut (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) nomor 25/KEP/M.PAN.04/2002) mendefinisikan budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memutuskan bagi masyarakat yang dilayani. Budaya kerja adalah suatu acuan didalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi (Wibowo, 2010). Dan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk memberikan prestasi terbaik di industri.

Penelitian tentang budaya kerja juga didasari realita bahwa keberadaan industri abon di Desa Doyong, Kecamatan Miri, Kabupaten Sragen adalah sebagai pengembangan budaya. Budaya kerja yang terbuka memacu karyawan dalam mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut tidak ada balasan dan perhatian. Dan ketidakpuasan tersebut dapat diatasi dengan cara positif dan bijaksana. Tingkat keyakinan tinggi harus dimiliki oleh semua karyawan supaya dapat terbuka dan menaati peraturan yang diterapkan. Kenyataan yang ada di lapangan saat ini berdasarkan observasi di Industri Abon Desa Doyong tentang budaya kerja karyawan, masih terdapat karyawan yang melanggar nilai-nilai budaya kerja yang ada terutama disiplin. Dimana karyawan masih belum disiplin terhadap waktu dimana masih terdapat karyawan yang suka melebihi-lebihkan waktu istirahat. Waktu istirahat sholat makan yang seharusnya dimulai pukul 12.00-13.00 WIB, beberapa karyawan suka melebihi-lebihkan hingga pukul 13.20

WIB, sehingga dapat memperlambat proses produksi. Karena pada dasarnya disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan (Sastrohadiwiryo 2003). Dan upaya untuk meningkatkan nilai disiplin pada diri karyawan adalah dengan adanya sanksi yang tegas sehingga memberikan efek jera kepada karyawan. Kurangnya sanksi yang tegas di Industri Abon Desa Doyong dalam hal ini seperti pemecahan masalah, dalam hal kerjasama dan mengemukakan gagasan dari permasalahan dan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian apakah ada pengaruh antara kurangnya kedisiplinan diri karyawan dan tidak adanya sanksi yang tegas terhadap budaya kerja karyawan industri abon. Dengan judul penelitian “BUDAYA KERJA KARYAWAN INDUSTRI ABON DI DESA DOYONG, KECAMATAN MIRI, KABUPATEN SRAGEN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis maka identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu suka melebihi-lebihkan waktu istirahat selama 20 menit.
2. Masih terdapat karyawan yang kurang memiliki keyakinan yang tinggi untuk terbuka terhadap nilai-nilai budaya kerja.
3. Masih kurang tegasnya sanksi yang industri berikan sehingga tidak memberikan efek jera.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimanakah budaya kerja karyawan industri abon ?

2. Bagaimanakah kendala yang dihadapi dalam menerapkan budaya kerja karyawan industri abon?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan budaya kerja karyawan di industri abon.
2. Untuk mendeskripsikan kendala yang dihadapi dalam menerapkan budaya kerja karyawan industri abon.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Secara teoritik diharapkan dapat memberikan manfaat :

- a) Memberikan sumbangan pembaharuan dan pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan budaya kerja karyawan industri abon.
- b) Sebagai pijakan dan refrensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan budaya kerja karyawan industri abon.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritik, penelitian mengenai budaya kerja karyawan industri abon di Desa Doyong memberikan beberapa manfaat diantaranya :

- a) Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan memberikan solusi mengenai budaya kerja karyawan di industri abon sehingga karyawan dapat memperbaiki kinerjanya.

- b) Bagi Industri

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan industri abon untuk mengetahui bagaimana seharusnya penerapan budaya kerja karyawan dan memberikan evaluasi untuk memperbaiki kekurangan yang ada sebelumnya dan menambah yang belum ada sebelumnya.

c) Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemerintah khususnya pemerintah Kabupaten Sragen untuk mengetahui budaya kerja karyawan khususnya di industri abon sehingga dapat ditindaklanjuti untuk memberikan perhatian kepada industri daerah.

d) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan, referensi dan pengalaman dalam meneliti budaya kerja karyawan di industri abon yang memiliki keunikan tersendiri dibanding industri lainnya.