

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi dimana kompetisi bisnis sangat tajam, sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten merupakan hal utama yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Setiap perusahaan berharap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya mampu bekerja dengan baik, benar, efektif dan efisien agar tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan harapan atau target yang telah ditentukan. Faktor sentral pada sebuah perusahaan terdapat pada sumber daya manusia (*human resources*). Maka dari itu, manusia merupakan bagian yang menentukan suatu proses tercapainya tujuan suatu organisasi. (Ekhsan, 2019:2)

Saat ini budaya organisasi sedang menjadi topik pembicaraan hangat di kalangan para ahli dan di kalangan praktisi bisnis bahkan para eksekutif, karena budaya organisasi banyak yang berhasil membuat suatu organisasi atau perusahaan menjadi lebih maju, lebih stabil, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat dan berakar akan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang lugas dan jelas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya (*culture*) memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi.

Telah terbukti bahwa suksesnya suatu organisasi atau perusahaan disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi atau perusahaan itu lebih percaya diri yang tinggi dan akhirnya menjadi lebih efektif. Strategi dalam

mengantisipasi perubahan yang dilakukan oleh suatu perusahaan perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini, apakah strategi yang didesain tersebut telah sesuai dengan nilai-nilai yang ada, atau bahkan justru nilai-nilai yang ada menjadi kontra produktif bagi organisasi atau perusahaan dalam perjalanannya ke depan. Manajer yang berada pada level puncak harus menyadari bahwa betapa pentingnya memahami budaya organisasi atau perusahaannya karena pengaruhnya begitu besar terhadap perilaku anggota atau karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya.

Pada dasarnya dalam suatu perusahaan, budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.. Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi, baik swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi- inovasi atau terobosan guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dan sesuai dengan perubahan lingkungan. Suatu perusahaan harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas berbagai keragaman seperti ras, kesukuan, gender, usia, status, fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya. Selain beberapa keragaman tersebut, tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga manajer pun harus memahami budaya organisasi di tempatnya bekerja. Pada konsep yang paling dasar, budaya organisasi adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan memiliki budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan perilaku karyawan yang menjunjung tinggi sopan santun atau etika di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat. Budaya perusahaan juga merupakan identitas sebuah perusahaan, dimana dengan identitas perusahaan yang kuat, sebuah perusahaan tidak akan terpengaruh oleh budaya di luar perusahaan.

Budaya perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya karena dengan budaya perusahaan yang baik mampu membuat karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa merasa tertekan dan dipaksa oleh pimpinan perusahaan. Budaya perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, karena dengan budaya perusahaan yang baik mampu membuat karyawan bekerja secara maksimal tanpa merasa tertekan dan dipaksa oleh pimpinan perusahaan.

Menurut Trice dan Beyer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd. Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi, namun dalam proses

adaptasi bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama-sama.

Untuk mendorong berkembangnya perusahaan dalam meningkatkan kualitasnya harus ada pengelolaan sumber daya manusia/karyawan yang baik, yang dapat diukur dari kinerja karyawan, sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk pola pikir dan sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Dalam perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas- tugasnya dan kebijakan yang diambil. Selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah juga lingkungan kerja yang sehat dan aman yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan produktifitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya atau mengancam keselamatan, maka akan menimbulkan efek buruk bagi karyawan. Pada dasarnya, setiap perusahaan wajib mengupayakan perlindungan kesehatan, keselamatan serta kondisi kerja bagi karyawannya.

Budaya organisasi perlu diperhatikan agar setiap pegawai dapat sejalan dengan Batasan-batasan yang berlaku, apabila budaya organisasi yang diterapkan sudah baik dilakukan oleh karyawan maka akan memperlancar aktivitas

organisasi (Wardani, 2016). Setiap organisasi perlu mempunyai budaya agar setiap pegawai mempunyai karakter sebagai aturan organisasi dalam melaksanakan kegiatan sebagai tugas dalam memenuhi kepentingan organisasi. Secara tidak langsung melalui budaya menyampaikan aturan main dalam kelompok organisasi.

Dalam menjalankan berbagai aturan dan melaksanakan pekerjaan, setiap pegawai harus mempunyai lingkungan yang positif yang mendukung setiap hal yang dikerjakannya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di lingkungan kerja yang tidak baikakan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. (Sherlie & Hikmah, 2020:756).

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan, karena kinerja karyawan yang bagus akan berpengaruh baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Begitu juga sebaliknya kinerja karyawan buruk akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Hasil dari kinerja karyawan dapat dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Faktor kinerja karyawan juga dapat dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen dan lamanya masa kerja karyawan di suatu perusahaan. Ada beberapa variabel yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dan dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan, kepentingan dan motivasi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2014).

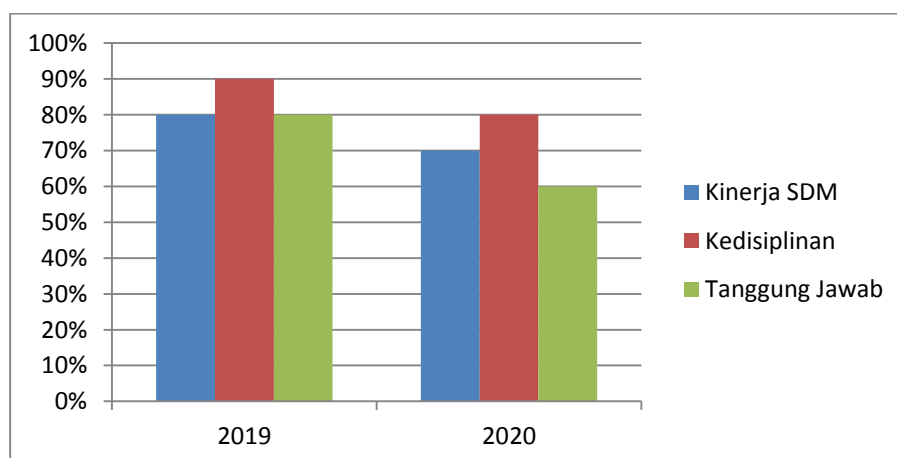
Gorden dalam Hendriawan (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dalam memperoleh kinerja yang baik, banyak hal yang dapat mempengaruhi karyawan.

Berbagai faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja perusahaan. Perhatian para atasan karyawan dalam suatu perusahaan terhadap lingkungan kerja harus menjadi kepentingan untuk selalu mengontrol hal-hal yang menjadi fasilitas dan kenyamanan para karyawan, karena apabila terdapat lingkungan yang tidak sehat, karyawan akan mudah turun semangatnya dalam bekerja.

PT Agta Sinar Jaya merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa konstruksi yang telah banyak mengerjakan proyek swasta maupun pemerintah/BUMN di Provinsi Lampung. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia karyawan, PT. Agta Sinar Jaya telah melakukan hal-hal principal seperti petunjuk pelaksanaan kerja (*job descriptions*) yang diberikan kepada semua karyawan di setiap bagian kerja/divisi masing-masing.

Permasalahan yang terlihat dari aspek SDM karyawan di perusahaan tersebut, yaitu rendahnya nilai-nilai budaya organisasi dan kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai belum optimal secara keseluruhan. Para karyawan seharusnya bekerja dengan penuh tanggung jawab yang mencirikan karyawan yang profesional. Terkait dengan budaya organisasi pada PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung yaitu masih belum optimalnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi pada perusahaan tersebut. Maka dari itu, diperlukan upaya peningkatan kesadaran akan nilai-nilai budaya organisasi terhadap setiap karyawan dalam hal pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Situasi dan kondisi mengenai kinerja karyawan di PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung sampai saat ini masih belum berjalan secara maksimal, di antaranya adalah ketepatan waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan, sebab seringkali banyak karyawan yang tidak disiplin terhadap waktu. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Berikut adalah grafik kinerja karyawan pada di PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung dari tahun 2019 dan 2020 adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan pra-survey yang dilakukan oleh peneliti di PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung, bahwasannya terjadi penurunan terkait dengan kinerja karyawan, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Dilihat dari grafik di atas, bahwa hasil dari kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun 2019, dimana untuk kinerja SDM mencapai 80%, kedisiplinan 90% dan tanggung jawab karyawan 80%, sedangkan pada tahun 2020 untuk kinerja karyawan 70%, kedisiplinan 80%, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan 60%.

Sejalan dengan pemahaman tersebut di atas maka keberhasilan perusahaan lebih ditentukan oleh kesadaran anggota perusahaan untuk memunculkan seluruh potensi mereka dalam wujud wawasan aspiratif dan etikal, rasa kompeten, motivasi kerja, semangat belajar, inovatif dan semangat bekerja sama. Di samping itu potensi insani diperkaya dengan kompetensi yang terbentuk dari pengetahuan substansi, pengetahuan kontekstual, keterampilan, kemampuan, pengalaman, dan kerja sama.

Berdasarkan pengamatan awal diperoleh data bahwa kinerja karyawan di PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum sesuai dengan yang diharapkan. Sebagian besar karyawan belum mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, bahkan ada kecenderungan para karyawan kurang bertanggung jawab yang ditunjukkan dengan sikap apatis terhadap permasalahan perusahaan. Begitu pula disiplin kerja, tanggung jawan dan keinginan berprestasi yang masih kurang.

Secara umum, hasil pra survey yang peneliti lakukan tersebut diatas menunjukkan sebuah informasi yang menggambarkan keadaan di lapangan, dari segi budaya organisasi yang diberlakukan didalamnya masih nampak beberapa nilai yang belum kuat diimplementasikan dalam kinerja, yaitu masih ada beberapa sikap pegawai yang kurang mendukung kinerja yang lebih baik, hal ini akan melemahkan kinerja dan pencapaian dalam tujuan organisasi.

Dari uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT AGTA SINAR JAYA BANDAR LAMPUNG.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan dari budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung ?
2. Bagaimana lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang ada di PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung. Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bentuk penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui bentuk penerapan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penulisan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis
 - a. Dapat menambah wawasan tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja, serta kinerja karyawan.
 - b. Untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas TeknokratIndonesia (UTI) Bandar Lampung.
2. Bagi PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung

Penelitian ini dapat memperkenalkan eksistensi PT Agta Sinar Jaya Bandar Lampung di masyarakat luas terutama di Bandar Lampung sendiri dan seluruh daerah yang ada di Provinsi Lampung, memberikan informasi dan pengetahuan tambahan yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan semangat berorganisasi dalam pengelolaan manajemen perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh informasi atau gambaran ringkas tentang sistematika skripsi ini, maka penulisannya akan dibuat dalam beberapa Bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini terdapat Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan fakta yang ada dalam kasus yang sedang dibahas, juga disajikan pendapat para ahli, memuat penelitian terdahulu, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini membahas tentang desain penelitian, jenis penelitian, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, teknik pengambilan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini akan membahas tentang gambaran umum objek penelitian, data informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritis atau kerangka analisis serta pembahasan, sehingga jelas bagaimana hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan pembahasan dalam kerangka teoritis yang telah dikemukakan terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai di masing-masing bab sebelumnya, berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan dalam penulisan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN