

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu negara yang sedang berkembang, pemerintah dituntut untuk melakukan pembangunan sarana maupun prasarana. Hal ini dilakukan agar terwujudnya pemerataan pembangunan sarana dan prasarana antar wilayah yang satu dengan yang lainnya. Disamping itu, juga bermanfaat sebagai pintu gerbang aktivitas ekonomi dan perdagangan dengan antar wilayah. Untuk dapat mencapai pembangunan sarana dan prasarana sesuai dengan yang diharapkan, maka dibutuhkan suatu perencanaan dan pengawasan pembangunan yang mampu berkeja dengan baik dan profesional.

Pencapaian sebuah organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Seringkali didapatkan sebuah fakta perkembangan dan kemajuan organisasi didorong oleh SDM yang berkualitas baik, berkompeten, berintegritas, progresifitas dan loyalitas. Untuk mendapatkan SDM berkualitas yang demikian, diperlukan pengelolaan SDM yang baik dan tersistem. Sebuah sistem manajemen SDM yang baik disyaratkan untuk bersifat adaptif terhadap perubahan. Sebagaimana zaman dan masyarakat yang selalu berubah dan berkembang, tuntutan dan tantangan terhadap SDM organisasi pun juga mengalami evolusi, bahkan terkadang juga ada yang bersifat revolusi.

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan yang ideal dalam sebuah organisasi. Fokus utamanya adalah orang-orang atau karyawan yang bekerja dilingkungan organisasi tersebut. Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha

mencapai tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri karyawan yang melaksanakan tugas sehari-hari.

Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi tempat yang menaunginya.

PT Yodya Karya (Persero) merupakan perusahaan konsultan perencana badan usaha milik negara (BUMN), hasil dari nasionalisasi perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi untuk pekerjaan perencanaan dan pengawasan bangunan gedung. Didirikan pada tahun 1948 oleh Mr. Sprey, seorang berkebangsaan Belanda dan berkantor di Jalan Cikini Raya No. 1 - Jakarta Pusat.

Berdasarkan data hasil pengamatan pendahuluan pada PT Yodya Karya (Persero) Pusat, ditemukan permasalahan-permasalahan yang terjadi pada Tahun 2016, untuk lebih jelasnya uraian permasalahan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Fenomena Kinerja Pegawai

No	Uraian	Persentasi
1	Karyawan belum melaksanakan kehadiran tepat waktu	30%
2	Karyawan belum melaksanakan apel pagi	10%
3	Karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal	10%
4	Karyawan belum bisa bekerjasama dengan sesama rekan kerja.	15%
5	Kualitas kerja pegawai belum sesuai standar operasional prosedur (SOP).	10%
6	Pegawai belum berkontribusi terhadap organisasi	25%

Sumber: PT. Yodya Karya (Persero) Pusat, 2017.

Selain itu fenomena lain seperti dari segi inisiatif masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesedikit mungkin asal dapat memenuhi standar pekerjaan, karyawan mengabaikan aspek-aspek penting pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, karyawan kurang perhatian terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Dari segi kuantitas hasil kerja pegawai merasa puas dengan pencapaian pekerjaan seadanya, sedangkan dari kinerja karyawan masih ada karyawan tidak peduli dengan aspek kualitas (mutu) hasil kerja, dari jangka waktu penyelesaian pekerjaan karyawan tidak bisa memenuhi target waktu yang ditentukan, dari segi kehadiran dan kegiatan di tempat kerja masih ada karyawan yang korupsi waktu diantaranya yaitu karyawan menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang diijinkan, karyawan mengeluh segala sesuatu yang tidak penting ditempat kerja, karyawan menggunakan banyak waktu untuk membicarakan masalah pribadi. Sedangkan dari segi kemampuan bekerjasama masih ada karyawan yang egois yaitu karyawan tidak mau membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebihan, karyawan tidak mau membantu karyawan lain yang punya masalah.

Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya budaya organisasi yaitu seperangkat sistem makna, kepercayaan, nilai-nilai, norma-norma, persepsi individu yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi sebagai dasar, perekat yang menyatukan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan membedakan organisasi dengan organisasi lain. Hal ini tentu saja terkait dengan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai secara nyata. Dalam hal ini diduga faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yodya Karya (Persero) Pusat.

Selain budaya organisasi faktor lain seperti lingkungan kerja juga sangat penting dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat

menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Permasalahan-permasalahan yang telah penulis uraikan tersebut diatas di dapatkan berdasarkan observasi, pengamatan lapangan dan wawancara yang dilakukan pada bagian ketenagakerjaan di PT. Yodya Karya (Persero) Pusat, hal inilah yang menjadi dasar dalam penelitian ini dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yodya Karya (Persero) Pusat”

B. Identifikasi Masalah

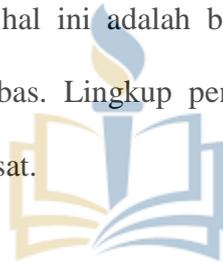
Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis menyusun identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan tupoksinya dan kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan peralatan informasi dan teknologi modern.
2. Kemampuan konseptual dalam berinovasi kurang dimiliki oleh karyawan dikarenakan pekerjaan yang dijalani hanya sebatas rutinitas saja.
3. Masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
4. Masih terdapat karyawan yang keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi.

5. Kurang adanya inovasi dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, keinginan dalam meningkatkan kinerja pribadi masih kurang, belum adanya penghargaan dari organisasi terhadap karyawan yang berprestasi, belum adanya *punishment* (sanksi) yang bersifat tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka dibatasi permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini mencakup hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, dan faktor-faktor yang diduga memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan, dalam hal ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Lingkup penelitian ini adalah Karyawan PT Yodya Karya (Persero) Pusat.



D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yodya Karya (Persero) Pusat ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yodya Karya (Persero) Pusat ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yodya Karya (Persero) Pusat.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yodya Karya (Persero) Pusat.

F. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen terutama pada masalah kinerja karyawan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.
 - b. Diharapkan menjadi rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya berkaitan dengan masalah kinerja karyawan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Penulis
 - 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menuntut ilmu dibangku kuliah dan sekaligus menanggapi suatu kejadian memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.
 - 2) Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Management (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Binaniaga Bogor.

b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai dasar pertimbangan oleh pimpinan maupun karyawan PT Yodya Karya (Persero) Pusat khususnya dalam melaksanakan kebijakan penerapan budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat Umum

Sebagai ajuan, referensi atau dasar penelitian selanjutnya dalam ilmu manajemen.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan proposal skripsi ini, maka akan diberikan gambaran mengenai isi proposal skripsi sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II STUDI PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah dalam penelitian, seperti pengertian budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja

karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, aspek-aspek yang diteliti, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil pembahasan dan memberikan saran bagi perusahaan.

