

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal dan mempunyai kinerja yang optimum kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Hurriyati (2013:414) semakin pentingnya sumber daya manusia berakar dari meningkatnya kerumitan hukum, kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan alat berharga bagi peningkatan produktivitas dan kesadaran mengenai biaya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang lemah. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Peranan karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi. Sebagai individu, seorang karyawan pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru. Dari

semua peranan karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi suatu kewajiban untuk mendorong setiap karyawan untuk berprestasi. Penting untuk mengamati tindakan-tindakan karyawan dan meramalkan tindakan karyawan untuk mengetahui kebutuhan agar penggunaan sumber daya manusia yang dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Lako dalam Toyang (2016:3) peran strategis budaya organisasi kurang disadarai dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama perinsipal yaitu pemilik dan agents dan dipercaya untuk mengelola organisasi. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam instansi pemerintahan masih lemah dan mengkhawatirkan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan Menurut Nitisemito dalam Toyang (2016:3), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Menurut Sedarmayanti dalam Toyang (2016:3),

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan pada suatu instansi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang karirnya berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. 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 efisien.

Budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja dan disiplin kerja. Robbins (2008) mengemukakan bahwa budaya organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasakan terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karna kegiatan organisasi yang dilalukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi, perilaku serta kepribadian organisasi. Menurut Melville Herskowitz dalam Kusdi (2011) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah struktur yang menggambarkan keyakinan, perilaku, pengetahuan, sanksi, nilai-nilai yang mengatur cara hidup anggota-anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai

tujuan yang ditetapkan. Budaya organisasi juga mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja karyawan.

Budaya organisasi pada hakikatnya adalah nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi Wardiah, (2016). Oleh sebab itu budaya organisasi sangat penting, karena budaya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam suatu organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, dimana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mariam (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Mufidah (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Anung Pramudyo, 2010).

Menurut Sri Wahyuni (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: Motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian. Kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat sikap dan kedisiplinan kerja. Jika seseorang berhasil mencapai kinerjanya maka proses pekerjaan akan mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang baik dan maksimal.

Kinerja adalah salah satu karyawan yang mencapai nilai prestasinya sebagai pekerja karyawan yang akan dapat dilihat sebagai seorang atau perkelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Rivai, (2014) Kinerja Karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok, baik berupa prestasi kerja ataupun kreatifitas karyawan bekerja dalam periode waktu tertentu

sesuai dengan tugas yang diberikan, yang diprakarsai oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal seperti tujuan perusahaan yang diharapkan. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Dengan demikian kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Presepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Data Hasil Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT

No	Hasil Kinerja	Jumlah Satuan	Waktu yang diperlukan
1	Memberikan pembangkitan Tenaga Listrik	700	5 Jam
2	Transmisi dan Distribusi	600	70 Menit
3	Penjualan tenaga Listrik	900	7 Jam
4	Penyediaan Tenaga Listrik	800	8 Jam

Sumber Data : Hasil Olahan Penulis PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut, hasil kinerja karyawan yang ada pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT adalah memberikan pembangkitan tenaga listrik dengan jumlah satuan 700 dan waktu yang diperlukan sekitar 5 jam, transmisi dan distribusi dengan jumlah satuan 600 dan waktu yang digunakan sekitar 700 menit, dan penjualan tenaga listrik dengan jumlah satuan 900 dan waktu yang digunakan sekitar 7 jam, penyedia tenaga listrik dengan jumlah satuan 800 dan waktu yang digunakan 8 jam.

Hasil penelitian terdahulu Amelia Pratiwi, Nuryanti dan Iwan N. Daulay (2014) Tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dengan hasil yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Widyanto Eko Susetyo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Hendro Tjahjono (2014) tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif.

Penelitian yang dilakukan Mila Hariani, Yusuf Rahman Al Hakim (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Penelitian ini dinyatakan bahwa ada permasalahan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT pada lingkungan kerja sekitar apakah lingkungan kerja tersebut nyaman atau merugikan bagi karyawan yang bekerja di lingkungan tersebut. Permasalahan ini

ada juga yang merugikan karyawan itu sendiri karena karyawan tidak termotivasi moral kerja juga menurun serta terendahnya kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT merupakan sebuah perusahaan milik pemerintah yang bergerak dalam bidang penyedia listrik nasional, berkeras untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan memenuhi standar ketenagalistrikan yang dapat diterima didunia internasional. Adapun masalah yang ditemui pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT adalah kurangnya kepercayaan kinerja, beberapa karyawan terlihat dari kondisi pekerjaan yang selalu menuntut karyawan untuk selalu bekerja dengan hati-hati dalam menjalankan pekerjaannya. Ada juga beberapa karyawan yang kurang percaya dengan rekan kerjanya. Terutama ada beberapa karyawan yang tidak dapat diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH NTT.”**

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Peresero) Unit Induk Wilayah NTT.

1.3 Persoalan Penelitian

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN(Persero) Unit Induk Wilayah NTT?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN(Persero) Unit Induk Wilayah NTT?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN(Persero) Unit Induk Wilayah NTT.
2. Untuk mengalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN(Persero) Unit Induk Wilayah NTT.

1.4.2. Manfaat penelitian

1. Manfaat akademis

Secara akademis ; diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau refrensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama untuk lembaga Universitas Kristern Artha Wacana khususnya Fakultas Ekonomi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini dapat di gunakan bagi PT.PLN (persero) Unit Wilayah NTT untuk menentukan langkah terdahulu dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.