

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi pasar global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus berusaha meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Mayoritas perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan kerja karyawan dibuktikan dari kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan standart sehingga akan menghasilkan kinerja yang optima. Kinerja karyawan harus mendapat

perhatian perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Hal ini sesuai pendapat Malthis & Jakson (2012) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja dalam hal ini fisik dan non fisik berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan kampus dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya (Sutrisno, 2011). Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata

ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara lancar.

Penelitian Fariz Ramanda Putra (2013) membuktikan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan secara parsial lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Pabrik Gula Tjoekir atau biasa disingkat PG.Tjoekir merupakan salah satu unit perusahaan yang dikelola oleh PT Perkebunan Nusantara X (PTPN X) yang bergerak pada bidang industri khususnya gula. PG.Tjoekir mengalami perkembangan yang cukup pesat, saat ini mampu menyerap karyawan yang cukup banyak. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada PG.Tjoekir, kondisi yang ada menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang rendah.

Kinerja karyawan yang rendah terlihat tingkat *output* yang dihasilkan oleh PG Tjoekir Jombang dilihat hasil produksi gula pada tahun 2016 sampai dengan 2018 sebagai berikut .

Tabel 1.1
Hasil Produksi Gula Pabrik Gula Tjoekir tahun 2016-2018

Tahun	Pencapaian hasil (Kuintal)	Target hasil (Kuintal)	%
2016	442.166	450.000	98%
2017	371.677	400.000	93%
2018	370.885	400.000	92%

Sumber: Hasil Produksi PG. Tjoekir, 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan pencapaian hasil produksi mulai tahun 2016- 2018 mengalami penurunan tidak sesuai dengan target produksi dengan masa giling selama 6 bulan yaitu bulan maret sampai dengan bulan september.

Kinerja karyawan tetap bagian produksi pada PG Tjoekir Jombang mengalami penurunan, hal ini berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan Kepala bagian produksi dan personalia menunjukkan sebagian karyawan kurang memiliki pengetahuan cara kerja mesin dan kemampuan dalam menggunakan alat sehingga penyelesaian pekerjaan yang kurang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, hal ini dilihat dari penurunan produksi

Faktor lain yang menyebabkan kinerja turun adalah lingkungan kerja non fisik. Pada PG Tjoekir Jombang Lingkungan kerja non fisik diduga belum kondusif dilihat adanya permasalahan dalam hubungan sesama karyawan karena adanya konflik merasa iri dengan sesama karyawan serta hubungan karyawan dengan pimpinan yang kurang harmonis karena tidak bersedia

melakukan komunikasi dengan baik dalam kesempatan apapun, karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga menyebabkan karyawan stres dan kinerja karyawan menurun. Hal ini menyebabkan lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Gibson (2012) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Faktor pertama adalah faktor individu, seperti kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. Kedua adalah faktor psikologis, seperti persepsi, peran, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Faktor ketiga adalah faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan. Dari pernyataan Gibson tersebut menjelaskan bahwa faktor psikologis, kepuasan kerja dan faktor organisasi seperti budaya organisasi, akan berpengaruh terhadap kinerja

Tingkat kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku (Gibson, 2012). Budaya amat berpengaruh pada kinerja jangka panjang perusahaan (Soetjipto dan Firmanzah, 2010). Budaya yang ada pada suatu perusahaan menyebabkan para pekerja memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya berhubungan dengan bagaimana perusahaan membangun komitmen mewujudkan visi, dan misi (Mangkusasono, 2007). Budaya organisasi berkaitan dengan karakteristik budaya suatu organisasi yang harus diikuti karyawan. Budaya organisasi dipengaruhi oleh pemilik organisasi. Identitas organisasi dapat ditinjau dari budaya organisasi itu sendiri.

Menurut Wibowo (2013) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugastugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu budaya organisasi yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan kinerja karyawan menurun adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2010). Budaya organisasi yang ada di PG Tjoekir selama ini kurang berjalan dengan baik, dilihat kurangnya profesionalisme kerja yang tercermin dari perilaku karyawan saat bekerja banyak yang mengobrol antar karyawan, karyawan merasa kurang nyaman bekerja karena rendahnya komitmen dan kesetiaan serta karyawan kurang berusaha lebih keras, meningkatkan profesionalisme kerja.

Penelitian Muhammad Agung Baiquni (2016) membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada variabel lingkungan kerja

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menelaah " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PG Tjoekir Jombang "

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PG Tjoekir Jombang
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PG Tjoekir Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai PG Tjoekir Jombang
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PG Tjoekir Jombang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

- a) Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada PG Tjoekir Jombang di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang lingkungan kerja, Budaya organisasi dan kinerja karyawan yang didapat dibangku kuliah.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja, Budaya organisasi dan kinerja karyawan dan responden yang diteliti adalah karyawan tetap bagian produksi pada Pabrik Gula Tjoekir di Kabupaten Jombang.