

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Perubahan-perubahan mendasar dalam lingkungan kerja menuntut peran manajemen sumber daya manusia yang lebih besar, perubahan sifat penting fungsi sumber daya manusia. Berubahnya lingkungan kerja ditandai dengan bergejolaknya lingkungan kerja yang semakin kompleks dan tidak dapat diprediksi serta meningkatnya biaya-biaya operasi dan tekanan kompetitif dari perusahaan pesaing. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan kinerja kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan kinerja kerja (Sutrisno, 2014).

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya kinerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mengurangi biaya produksi dan mampu menghasilkan produk-produk yang berkualitas dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja terdiri dari tiga aspek yaitu : pertama kinerja adalah keluaran fisik per unit dari usaha produksi, kedua kinerja merupakan

tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk kegiatan produksi dan ketiga kinerja adalah keefektifan dalam penggunaan tenaga kerja dan peralatan kerja. (Sutrisno, 2014).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja diantaranya adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi maupun kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja karyawan berkaitan dengan kondisi fisik dan penyediaan sarana dan prasarana penunjang karyawan dalam bekerja, sementara faktor lainnya adalah kebudayaan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kebudayaan berkaitan dengan kesadaran karyawan untuk mematuhi segala aturan kerja yang telah digariskan oleh perusahaan. Penegakkan budaya organisasi secara positif akan memperoleh reward dari perusahaan, sementara pelanggaran terhadap aturan kerja akan memperoleh sanksi dari perusahaan (Sutrisno, 2014).

Lingkungan kerja erat kaitannya dengan ketersediaan peralatan kerja yang berfungsi mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sarana kerja yang ada harus senantiasa dipelihara sesuai dengan standar prosedur dan metodenya serta dijaga kesiapgunaannya. Sebab kalau tidak maka adanya gangguan pada sarana kerja, dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan bahkan dapat mengakibatkan fatal. Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi ruangan kerja yang nyaman dengan penerangan yang cukup serta ventilasi udara yang baik akan menyebabkan suasana kerja menjadi lebih nyaman. Selain itu lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan suasana komunikasi diantara

sesama rekan kerja yang saling menghargai akan dapat membuat lingkungan menjadi lebih kondusif untuk mencapai kinerja yang lebih baik, sehingga karyawan dapat bekerja lebih optimal dan menghasilkan kinerja kerja yang semakin tinggi (Sujoso, 2012).

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Apabila seorang karyawan mendapat pengaruh yang positif maka karyawan tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan ini berarti meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan bila karyawan mendapat pengaruh yang negatif maka karyawan tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan-pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan. (Anorago, 2000).

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Apabila seorang karyawan mendapat pengaruh yang positif maka karyawan tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan ini berarti meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan bila karyawan mendapat pengaruh yang negatif maka karyawan tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan akibatnya akan terjadi suatu pemborosan-pemborosan atau pengeluaran biaya yang lebih banyak

dibandingkan dengan biaya yang semestinya dikeluarkan oleh perusahaan dalam kegiatan produksinya (Permadi, 2017).

Penelitian Kurniati (2014) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian Abdurahman (2015) yang hasil penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lestaluhu (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan secara parsial Lingkungan Kerja dan Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jeremi Johan (2016) telah melakukan penelitian yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan secara parsial Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Setda Kota Manado adalah positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Riska Pratiwi (2012), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Elva Yunita (2014) penelitiannya mendapatkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan perizinan terpadu Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Sedangkan penelitian Zuhendi (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian - penelitian terdahulu dengan penelitian yang ingin penulis lakukan terletak pada variabel bebas dan variabel terikatnya,

penelitian yang ingin penulis lakukan mengambil variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan variabel terikat nya adalah kinerja karyawan.

PT. Indonesia *Fibreboard Industry* adalah salah satu perusahaan yang memproduksi hasil kayu olahan. Jenis produk yang dihasilkan sampai saat ini adalah terdiri dari fiber seperti atap, plafon, produk rumah tangga, plywood, block board dan laminithing plywood. Perusahaan ini berlokasi di perbatasan antara Provinsi Jambi dan Provinsi Sumatera Selatan, tepatnya di Mendis Jaya, Kecamatan Bayung Lencir, Kabupaten Musi Banyuasin. Dalam aktivitasnya perusahaan ini membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat memberi kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi kerja. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat karyawan bersemangat untuk meningkatkan kerjanya (Hakim, 2016).

Secara umum lingkungan kerja fisik pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry* sudah cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa item kebutuhan peralatan kerja yang tidak dapat digunakan. Hal ini tentu saja tetap harus diperbaiki agar dapat lebih optimal dalam mendukung pekerjaan PT. Indonesia *Fibreboard Industry* .Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi ruangan kerja yang nyaman dengan penerangan yang cukup serta ventilasi udara yang baik akan menyebabkan suasana kerja menjadi lebih

nyaman. Selain itu lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan suasana komunikasi diantara sesama rekan kerja yang saling menghargai akan dapat membuat lingkungan menjadi lebih kondusif untuk mencapai kinerja kerja yang lebih baik.

Berkaitan dengan lingkungan kerja maka sarana dan prasarana kerja sangat penting untuk mendukung aktivitas kerja, tidak hanya pada aspek fisik lingkungan kerja saja, akan tetapi juga lingkungan sosial yang ada di sekitar pegawai itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. Apabila seorang karyawan mendapat pengaruh yang positif maka karyawan tersebut akan mempunyai moral yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan ini berarti meningkatkan efisiensi dalam pencapaian suatu tujuan. Sedangkan bila karyawan mendapat pengaruh yang negative maka karyawan tersebut akan mengalami kemerosotan moral dalam bekerja dan tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan pekerjaan. (Anorogo, 2000).

Faktor lainnya yang berperan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Dalam upaya meningkatkan budaya organisasi karyawan, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Masalah budaya karyawan harus ditegakkan untuk memberikan ruang bagi upaya organisasi mencapai visi dan misinya.

Berkaitan dengan peningkatan kinerja maka budaya organisasi sangat penting bagi karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry*,

terutama yang berkaitan dengan kepatuhan dalam menjaga nilai-nilai budaya dalam bekerja, seperti menjaga nama perusahaan, meletakkan peralatan kerja sesuai dengan fungsinya, membersihkan tempat kerja dan mendukung bagian lainnya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan mengenai budaya organisasi PT. Indonesia *Fibreboard Industry* menunjukkan masih adanya penilaian buruk dari karyawan. Padahal budaya organisasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja perusahaan. Peneliti Delius (2004) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian Kurnianingsih (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun demikian penelitian Hedy (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dituangkan dalam bentuk tulisan dengan Judul ” **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry* ”.**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Kinerja yang belum optimal tergambar dari realisasi penapauan target yang sangat rendah. Rendahnya pencapaian target disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya adalah Lingkungan kerja dan budaya organisasi. Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang positif dapat mendorong

peningkatan aktivitas dan semangat kerja karyawan, namun kenyataan yang terjadi pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry* masih adanya hasil survey yang menggambarkan belum optimalnya lingkungan kerja dan budaya organisasi perusahaan. Hal ini akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry*.

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry* ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry*?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry*?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry* ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry* .
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry*.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry*.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia *Fibreboard Industry*.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan bagi PT. Indonesia *Fibreboard Industry* untuk meningkatkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawannya.
2. Sebagai bahan masukan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang menyangkut masalah lingkungan kerja dan kinerja.