

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan waktu, persaingan yang semakin ketat disebabkan oleh perubahan teknologi dan perubahan lingkungan dalam semua bidang kehidupan maka, semua perusahaan mencari karyawan yang memiliki potensi guna memberi pelayanan terbaik serta bermanfaat. Dengan demikian perusahaan tidak hanya memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai.

Kinerja sangat penting bagi organisasi sebagai tolak ukur untuk menentukan tingkat keefektifan pelaksanaan dari seorang karyawan. Menurut Moehariono mengatakan bahwa kinerja adalah sebuah proses atau seperangkat proses mengenai apa yang akan dicapai. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan maupun organisasi, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja harus diperhatikan dan ditingkatkan.¹ Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Suatu perusahaan juga dikaitkan dengan budaya organisasi sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan seberapa baik karyawan bekerja sesuai dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk

¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 95-96

melakukan aktifitas kerja.² Perusahaan yang menjunjung tinggi suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan yang berkualitas tinggi dan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai.

Dengan adanya budaya organisasi yang jelas maka seseorang dapat mengerti aturan main yang harus dijalankan, baik dalam mengerjakan tugasnya, maupun dalam berinteraksi dengan sesama anggota dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan.

PT. Batanghari Barisan (BHB) merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang berlokasi di jalan By Pass, Kelurahan Batuang Taba, Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi pengolahan karet mentah sebagai bahan baku, menjadi karet setengah jadi yang nantinya akan dijual kembali kepada perusahaan lain sebagai barang untuk diproduksi yang menjadi produk pada perusahaan tertentu. Perusahaan ini mulai memproduksi karet mentah sejak tahun 1983 dengan kapasitas rata-rata 20.000 ton/tahun. Tingginya permintaan akan karet setengah jadi membuat PT. Batanghari Barisan harus menggunakan banyak karyawan dalam menjalankan operasional perusahaan. Karyawan pada

² Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 2

perusahaan ini setiap tahunnya bertambah, dengan bertambahnya sumber daya manusia maka produk yang dihasilkan akan sesuai dengan yang diharapkan.

Karyawan pada PT. Batanghari Barisan merupakan sumber daya yang sangat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan PT. Batanghari Barisan harus mampu mencapai target perusahaan dalam memproduksi karet setengah jadi agar perusahaan dapat terus dipercaya sebagai pemasok karet setengah jadi. Sehingga keberlangsungan hidup perusahaan dapat terjamin. Manajemen perusahaan harus mampu menerapkan bagaimana budaya organisasi yang baik dan benar, agar karyawan yang bekerja merasa nyaman dan tentram.

Pada PT. Batanghari Barisan adanya permasalahan yang terjadi seperti penerapan budaya organisasi yaitu kurangnya keyakinan karyawan mengenai nilai-nilai yang telah diterapkan oleh perusahaan. Nilai-nilai budaya organisasi yaitu kepribadian perusahaan yang harus diterapkan oleh seluruh karyawan, misalnya perusahaan menerapkan nilai disiplin kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Dari titik pandang seorang karyawan, budaya memberitahu para karyawan bagaimana segala sesuatu dilakukan. Serta kurangnya pedoman yang kuat yang dikaitkan dengan kemajuan organisasi, dan juga masih banyaknya karyawan yang terlambat masuk dalam bekerja, keterlambatan karyawan menyebabkan pekerjaan mereka menjadi tidak efektif dan efisien

sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan.

Pada saat ini terjadi penurunan kinerja karyawan selama 3 tahun berturut-turut (2015-2017) dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Batanghari Barisan

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2015	18	7,5	206	85,83	16	6,66	240
2016	17	6,8	215	85	18	7,2	250
2017	15	5,76	220	84,61	19	7,3	260

Sumber : Bagian Personalia PT. Batanghari Barisan

Dari data di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2016 dan 2017 mengalami penurunan pada penilaian A dan B. Padahal jumlah karyawan meningkat dari tahun 2016 ke 2017. Artinya penurunan kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan setiap tahunnya yang dapat dilihat dari tiga tahun terakhir ini yang mengindikasikan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan dimana ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang absen setiap bulannya.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan pada mereka. Lingkungan kerja yang terjadi pada PT. Batanghari Barisan ialah kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja, misalnya jika diperhatikan dari kenyamanan temperatur suhu suatu ruangan, jika sudah berada di luar batas kenyamanan maka dapat mengganggu pekerja secara

psikologis dan fisiologis. Kondisi panas di lingkungan kerja yang berlebihan akan mengakibatkan rasa letih dan kantuk, mengurangi kestabilan. Adapula bau getah mentah yang menyengat, jika terus menghirupnya kepala akan terasa pusing dan sesak nafas, maka akan mengurangi kestabilan PT. Batanghari Barisan.

Keamanan yang terdapat pada perusahaan telah sesuai dengan standar ketetapan yang diatur oleh pemerintah tentang keamanan ketenagakerjaan karyawan, misalnya perusahaan selalu menyediakan safety terhadap karyawan yang berkerja di tempat ketinggian maupun karyawan yang berada di bagian lainnya. Sarana dan prasarana yang terdapat pada perusahaan sangat lengkap sesuai dengan kebutuhan karyawan, misalnya peralatan yang digunakan untuk memproduksi produk perusahaan seperti alat *cutter*, gilingan, *press*, pengepak, peralatan peralatan kantor yang dibutuhkan karyawan dibagian kantor yang lengkap seperti, komputer, meja, kursi, ruangan ber AC, alat- alat tulis dan lain sebagainya.

Penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting berkaitan dengan kinerja karyawan terutama bagi pelaksanaan atau aktifitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada perusahaan PT. Batanghari Barisan Padang yaitu dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BATANGHARI BARISAN PADANG”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang masalah di atas yang pertama yaitu rendahnya penerapan budaya organisasi, kurangnya keyakinan karyawan mengenai nilai-nilai yang telah diterapkan oleh perusahaan, seperti perusahaan menerapkan nilai disiplin kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan, tetapi masih banyak karyawan yang terlambat masuk dalam bekerja, keterlambatan karyawan akan menyebabkan pekerjaan mereka menjadi tidak efektif dan efisien sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Kedua, yaitu kurangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja, jika diperhatikan dari kenyamanan temperatur suhu suatu ruangan, apabila sudah berada di luar batas kenyamanan maka dapat mengganggu pekerja secara psikologis dan fisiologis. Kondisi panas lingkungan kerja yang berlebihan akan mengakibatkan rasa letih dan kantuk, serta mengurangi kestabilan. Adapula bau getah mentan yang menyengat, jika terus menghirupnya kepala akan terasa pusing dan sesak nafas, maka akan mengurangi kestabilan PT. Batanghari Barisan.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan masalah yang diteliti dan dibahas, maka penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mencoba untuk merumuskan permasalahan yang dihadapi yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Batanghari Barisan Padang ?
2. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Batanghari Barisan Padang?
3. Bagaimana budaya organisasi dan lingkungan kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Batanghari Barisan Padang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mencoba untuk merumuskan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Batanghari Barisan Padang ?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batanghari Barisan Padang?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batanghari Barisan Padang?

**UIN IMAM BONJOL
PADANG**

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang penulis lakukan yaitu :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi manajemen perusahaan dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja karyawan yang objektif dan menyeluruh.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian berikutnya yang sama meneliti dibidang yang sama.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran umum secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teoritis

Sesuai dengan judul yang tertera, bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini akan dijabarkan tentang hasil analisis data yang didapat dari objek penelitian (sampel) beserta penjelasan yang diperlukan.

BAB V Penutup

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada Bab IV di atas, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada Bab II. Disamping itu, juga akan diutarakan keterbatasan penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diharapkan bias berguna bagi instansi terkait.



**UIN IMAM BONJOL
PADANG**