

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia harus berkinerja baik dan selalu berorientasi pada visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Oleh karena itu memerlukan SDM yang tentunya berkualitas, karena peningkatan kualitas personel memerlukan pelatihan yang baik dan ruang sosial pendukung lainnya. Instansi pemerintah adalah suatu bentuk organisasi nirlaba yang memiliki tujuan untuk membuat pelayanan untuk publik, seperti keamanan, kualitas pendidikan atau kualitas kesehatan. Saat ini, salah satu gangguan terbesar bagi organisasi dalam pemerintahan yaitu untuk bekerja dengan efisien dan efektif, dikarenakan banyak asumsi bahwa lembaga pemerintahan diidentikkan sebagai lamban, kompleks, rumit dan sarat dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

Kinerja pekerja merupakan komponen penting dalam tujuan perusahaan. Arti kata kinerja berasal dari kata job performance dan di sebut juga dengan actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan. Kinerja juga bisa disebut sebagai hasil kerja yang dijalankan oleh karyawan sebagai bentuk pelaksanaan kewajiban. Hasil kerja tersebut dicapai dengan penuh tanggung jawab, baik secara personal maupun angka yang didapatkannya. Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Menurut Soomro & Shah., (2019), di dunia saat ini, kinerja karyawan diakui secara luas sebagai produk dari kemampuan dan motivasi, yang digunakan untuk memotivasi karyawan untuk mengeluarkan output terbaik dari mereka.

Lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja juga sama pentingnya untuk pengembangan kinerja. Tempat kerja adalah tempat di mana semua kegiatan organisasi dilakukan. Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Meutia et al., (2019), seseorang harus mempertimbangkan untuk menyediakan tempat kerja yang mempertahankan produksi lingkungan kerja yang tenang dan dinamis untuk lebih mengembangkan efisiensi yang representatif di tempat kerja, karena sebagian besar menganggap wajar untuk mempertimbangkan efisiensi seorang karyawan untuk berkembang.

Lingkungan kerja yang ada di sebuah perusahaan merupakan dimana kondisi tersebut dapat memberikan suasana kerja dan situasi yang menyenangkan para pekerjanya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak bagus dapat menyebabkan pegawai tidak nyaman, mudah terserang penyakit, menjadi stres, sulit untuk konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerjanya. Tempat kerja yang tidak nyaman, sangat panas, sirkulasi udara yang kurang, lingkungan kerja terlalu ramai, tidak bersih dan bising, hal ini akan mempengaruhi kenyamanan saat karyawan sedang bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang tidak lepas dengan hubungan kerja, baik itu hubungan kerja dengan atasan ataupun hubungan kerja dengan sesama atau hubungan kerja dengan seorang bawahan.

Dalam penelitian Susetyo et al., (2020), mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Piantara et al.,(2021), menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian dari Novriani Gultom & Nurmayasroh., (2021), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (moderate) dengan nilai sebesar 0,438 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menurut Wokas et al., (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Organisasi yang menggunakan variabel sosial untuk mengamati sebuah perkembangan yang terjadi dalam organisasi. Budaya organisasi bisa mendorong karyawan karena budaya ini memberi karyawan suatu pemikiran tertentu untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan semua peluang yang ditawarkan. Budaya organisasi merupakan perpaduan antara sumber daya, keyakinan, nilai, dan perbaikan perilaku yang memandu masyarakat. Pemikiran budaya dasar diciptakan dengan banyaknya pengalaman pendidikan terhadap pemosisian sumber daya yang benar. Menurut Meutia et al., (2019), individu memiliki ciri sosial dan karakteristik yang berbeda-beda, organisasi yang berbeda-beda mengikuti kebudayaan dulu serta mempengaruhi fungsi dari organisasi tersebut. Ketika semua orang memahami gaya hidup individu dengan jelas, maka organisasi akan meningkat dan pekerja akan melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan variabel terpenting yang bisa digunakan untuk mengetahui berbagai keragaman kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi dapat memotivasi karyawan untuk lebih mengembangkan kinerja mereka. Lingkungan kerja jika dilihat dari

perspektif budaya dan tidak seluruhnya ditentukan dengan pandangan dalam kelompok atau organisasi maka akan sangat bernilai.

Dalam penelitian Meutia et al., (2019), hasilnya menunjukkan bahwa budaya merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan variabilitas kinerja karyawan. Hasil penelitian Akman Daulay Eka & Umi Kalsum., (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil dari penelitian Hasibuan et al., (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian Khan et al., (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian menurut Paais & Pattiruhu., (2020), menyatakan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian Soomro & Shah., (2019), penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Munawaroh et al., (2021), menerangkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Hasil penelitian Dung PHAM THI et al., (2021), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin mengetahui lebih dalam mengenai analisis faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian ini berjudul “Analisis Faktor Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Madurasa Unggulan Nusantara Wonogiri”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Madurasa unggulan Nusantara Wonogiri?
2. Apakah faktor budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Madurasa unggulan Nusantara Wonogiri?
3. Apakah faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan PT Madurasa unggulan Nusantara Wonogiri?

### **C. Tujuan Penelitian**

Agar penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan permasalahan, maka tujuan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madurasa unggulan Nusantara Wonogiri.
2. Untuk menganalisis pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Madurasa unggulan Nusantara Wonogiri.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Madurasa unggulan Nusantara Wonogiri.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan berbagai informasi dan wawasan untuk bidang manajemen khususnya terkait dengan analisis lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai pada perusahaan.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada perusahaan. Hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan strategi serta kebijakan manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Madurasa unggulan Nusantara Wonogiri.

## 3. Manfaat Empiris

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan bisa digunakan untuk bahan penelitian selanjutnya dalam analisis faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT Madurasa unggulan Nusantara Wonogiri.

## **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan skripsi ini agar mudah dipahami, maka dibuat sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan tentang teori dan penelitian terdahulu yang relevan dengan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas hasil penelitian dengan melakukan analisis data dan pembahasan. Pembahasan meliputi karakteristik responden, analisis data dan pembahasan.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian. Keterbatasan penelitian dan saran yang perlu diajukan penulis sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**