

BAB I

PENDAHULULAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 67). Setiap institusi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Bila suatu instansi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka institusi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin.

Kinerja pegawai merupakan hasil penilaian yang harus dipertahatkan untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Bahkan, kelangsungan hidup perusahaan dapat dinyatakan bergantung pada kinerja pegawai, baik

perusahaan besar maupun perusahaan kecil, instansi pemerintah maupun instansi swasta.

Kinerja pegawai juga menjadi perhatian PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta. Perusahaan ini beroperasi di bidang kontraktor dan supplier jasa telekomunikasi. Wilayah operasionalnya adalah Tangerang Selatan. Saat ini perusahaan sedang berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat akan kebutuhan jaringan jasa telekomunikasi yang memerlukan intensitas komunikasi via media komunikasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja pegawai. Sedarmayanti (2007) menjelaskan secara garis besar faktor lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berhubungan segala sarana dan prasarana yang mendukung dengan pelaksanaan tugas, misalnya sarana komputer, telepon, meja, kursi dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan situasi maupun kondisi kerjasama, misalnya semangat kerja, komunikasi dan lain-lain.

Sugiyarti (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, para karyawan dapat terpacu untuk melaksanakannya dengan baik. Mereka akan merasa lebih senang dan lebih mudah untuk berkonsentrasi dalam bekerja sehingga kinerjanya tinggi. Sedangkan jika lingkungan kerja buruk, dapat berdampak buruk juga pada

kinerja para karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah.

Lingkungan kerja menunjukkan pada hal-hal yang berbeda di sekeliling dan melingkari kerja di PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak bergantung dan diciptakan oleh pegawai, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pegawai yang ada ditempat bekerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola disiplin kerja, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja dan imbalan (*reward system*).

Peran kepemimpinan juga sebagai faktor yang mengarahkan organisasi, juga memberikan contoh perilaku terhadap para pegawai. Peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Peran kepemimpinan tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat di mana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kepemimpinan mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu tersebut.

Kepemimpinan adalah seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Wahyudi, 2009: 120). Penelitian yang dilakukan oleh Penelitian dari Wulandari, dkk. (2015) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian dari Manik dan

Coenraad (2015) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan yang dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Bila peran pemimpin dianggap baik, maka pegawai yang bersangkutan akan mempunyai kinerja yang tinggi. Pada kenyataannya, pemimpin dapat mempengaruhi kinerja dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi (Ismaniar, 2015). Penelitian dari Ehtesham, *et.al.* (2011) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan praktek-praktek manajemen kinerja. Budaya organisasi secara implisit menjelaskan sifat-sifat budaya dari performansi organisasi, sementara praktek manajemen kinerja sebagai dasar sumber daya manusia mendukung pandangan bahwa karyawan dan manajer akan memberi manfaat dari pemahaman budaya organisasi sebagai faktor kontekstual. kunci untuk kinerja yang baik adalah budaya yang kuat. Karena perbedaan budaya organisasi, strategi yang sama tidak menghasilkan hasil yang sama untuk dua organisasi di industri yang sama dan di lokasi yang sama. Budaya yang positif dan kuat dapat membuat individu rata-rata melakukan dan mencapai secara cemerlang sedangkan budaya negatif dan lemah dapat bersifat menyurutkan

dorongan luar biasa dari seorang karyawan dan cenderung lebih dibawah kinerja serta akan berakhir prestasinya. Oleh karena itu budaya organisasi memiliki peran aktif dan langsung dalam kinerja pegawai.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, kepuasan kerja juga sebagai bentuk reaksi yang dirasakan pegawai banyak mendapat perhatian dikalangan peneliti. Kepuasan kerja sangat penting artinya baik bagi pegawai maupun bagi organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2007: 117).

Penelitian dari Aftab dan Idrees (2012) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting tentang kinerja karyawan dan peramal perilaku kerja. Manfaat dari kepuasan kerja bagi suatu organisasi yakni untuk mengurangi keluhan dan keluhan mengenai pekerja, omset lebih baik dan mengurangi ketidakhadiran serta biaya pelatihan dan juga meningkatkan ketepatan waktu serta semangat kerja para pekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta).**

B. Perumusan Masalah Penelitian

Dari masalah penelitian tersebut, maka dapat ditarik beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya Persada Inti Guna, Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan melakukan penelitian ini adalah menganalisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. Dan tujuan khusus melakukan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
6. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kegunaan penelitian yang dapat diambil dari pelaksanaan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Kegunaan Teoritis dan Akademis

Di dalam aspek teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan literatur manajemen sumber daya

manusia di Indonesia terutama mengelola kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mempengaruhi keberhasilan organisasi. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan mendorong dilakukannya penelitian-penelitian manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian berikutnya.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya Manajer perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.