

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan dunia bisnis di era globalisasi sekarang menunjukkan adanya persaingan semakin ketat dan berat, faktor manusia tetap memegang peranan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan perusahaan harus bisa mengelolah sumber daya manusia atau karyawannya, karena hal ini menjadi salah satu cara perusahaan dalam menghadapi persaingan. Sumber daya manusianya harus memiliki keterampilan dan kualitas yang baik agar perusahaan berjalan dengan semestinya dan tidak tertinggal dalam persaingan perusahaan secara global maupun internasional.

Sumber daya manusia perlu di perhatikan dan di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien perusahaan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Perusahaan haruslah menjadikan karyawan sebagai aset penting di dalamnya, bukan lagi hanya sebagai alat produksi di dalam perusahaan semata. Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam segala aktivitas perusahaan karena manusia di lahirkan sebagai perencana dan pelaku di dalam terwujudnya suatu keputusan di perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan yang didapat perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi jika kinerja karyawan menurun maka peluang perusahaan dalam mencapai tujuan akan semakin kecil atau bisa dikatakan gagal. Menurut Mangkunegara (2013:67), mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja karyawan yang efektif karena didukung dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang berlaku di dalam perusahaan yang harus dipatuhi karyawan perusahaan tersebut. Hal ini mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Schein (2015:98), mendefinisikan budaya organisasi yaitu suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan

maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Di setiap organisasi mempunyai karakteristik budaya yang berbeda-beda antara organisasi atau perusahaan satu dengan lainnya. Artinya, perusahaan mempunyai karakter yang berbeda-beda. Sehingga, organisasi dapat berkembang pesat sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Salah satu faktor yang dapat membedakan antar organisasi satu dengan organisasi lainnya yaitu budaya organisasi yang ada didalamnya. Hal ini didukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tari Atsiilah dan Syarifuddin (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Wilayah Telkom Bandung Barat”. Hasil dari penelitian tersebut yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh di dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Menurut Nuraini (2013:97), mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Suatu kondisi lingkungan kerja kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman. Afandi (2016:51), Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Hal ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Falen K. Bawintil, dkk (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara”. Hasil dari penelitian tersebut bahwa secara simultan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara persial lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Telkom Akses (PTTA) Surabaya Wilayah Kebalen yang merupakan salah satu dari anak perusahaan dari BUMN yaitu PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang dimana sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Kebutuhan seorang akan informasi dan komunikasi semakin meningkat sehingga PT. Telkom Akses di tuntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan agar konsumen dan pelanggan PT. Telkom Akses puas. PT.

Telkom Akses dalam pengelolaan sumber daya manusia juga memperoleh masalah baik dalam budaya organisasi dan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas. Maka dapat diajukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen ?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada PT. Telkom Akses di Surabaya adalah sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Peneliti
Menambah wawasan dan pengetahuan tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti dapat mengerti dan paham mengenai dunia sumber daya manusia (SDM) terutama mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen.

2. Bagi PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen

Manfaat penelitian ini bagi PT. Telkom Akses di Surabaya Wilayah Kebalen adalah dapat memberikan gambaran bahwa aspek budaya organisasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan informasi untuk mahasiswa dan mahasiswi yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.