

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi, baik organisasi kecil hingga organisasi skala besar. Sumber daya manusia sangat menentukan bagaimana berkembangnya organisasi, sehingga peran dari sumber daya manusia ini penting dan berpengaruh untuk mencapai tujuan dari organisasi. Organisasi memanfaatkan sumber daya manusia untuk bersaing dan bertahan, dengan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan mudah.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang sering di singkat (MSDM) yaitu ilmu yang mengatur hubungan antar manusia di dalam organisasi yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta memiliki keahlian khusus untuk menunjang tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia ini sangat penting jika dikelola dengan baik mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan suatu organisasi dalam perusahaan secara efektif. Hal ini merupakan asset setiap organisasi di dalam perusahaan.

Berkembangnya suatu organisasi dipengaruhi oleh setiap keinginan individu di dalam perusahaan, sehingga perusahaan mampu berkembang dan bersaing seiringnya kemajuan zaman. Pentingnya pembinaan serta perkembangan karyawan perlu ditinjau oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, Menurut Schein dalam Aryana, P., & Tj, H. W. (2017). Tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan, dan sistem kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini merupakan penerapan budaya perusahaan untuk memudahkan perusahaan mencapai hasil tujuan yang maksimal, sehingga menunjang kesejahteraan karyawan tercapai. Apabila aturan Perusahaan berjalan beriringan dengan penerapan suatu budaya, maka hasil yang di dapatkan suatu perusahaan akan maksimal. Budaya Organisasi tidak akan berkembang tanpa dibantunya dengan pondasi budaya yang kuat, dengan ini akan berdampak cukup baik kepada perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dan ditetapkan sebagai pedoman. Oleh karena itu kinerja karyawan termasuk salah satu faktor di dalam budaya perusahaan. Tertatanya suatu budaya perusahaan berjalan dengan baik pastinya akan mencapai hasil yang maksimal, sebaliknya jika menyimpang dari budaya yang berlaku maka hasil yang di peroleh tidak akan mencapai target dari perusahaan.

Di dalam bekerja, setiap orang tidak terlepas dari lingkungannya. Optimalisasi prestasi kerja seseorang juga dapat dipengaruhi lingkungan kerja yang dimilikinya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan memberi pengaruh didalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan, (Ferawati,2017). Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula performa kerja seseorang. Lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja yang dapat dilihat dari jangka waktu pengerjaan kerja yang dipergunakan untuk menyelesaikan sebuah beban kerja, tentu baik dan buruknya lingkungan kerja akan mempercepat atau memperlambat proses kerja seseorang, (Farizki,2017).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berpengaruh terhadap produktifitas pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepadanya yang berpengaruh terhadap karir, lingkungan kerja. Lingkungan kerja berdasarkan Sedarmayanti dimuat dalam (Pratama. D.W, 2018) adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Dapat diartikan Lingkungan kerja dapat di kelompokkan menjadi 2 kategori dasar yakni; Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja seseorang dan memberi pengaruh baik tidak langsung maupun langsung bagi pekerjanya. Misalnya suasana kerja yang nyaman dan tingkat keramaian suara dari dalam ruangan dan luar ruangan. Lingkungan kerja non-fisik yaitu segala keadaan yang mungkin terjadi di tempat kerja seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja secara psikologis. Misalnya; hubungan kerja antara manajer,HRD,karyawan dan termasuk rekan kerja lainnya.

Pengembangan karir karyawan sangat penting bagi perusahaan yang bermanfaat bagi kepentingan organisasi, dan juga kepentingan individu sebagai karyawan yang bekerja. Hal ini dapat mengembangkan karir yang meningkatkan karyawan menjadi profesional untuk menunjang keterampilan, pengetahuan, perubahan sikap, sehingga beban kerja lebih ringan dikerjakan, serta pengalaman lebih variatif dan kesempatan karir lebih terbuka. Tujuan ini untuk mendorong pencapaian suatu perusahaan atau organisasi secara efisien dan efektif.

Pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal, menurut Dubrin, A. J. (2019). Definisi yang semakna bahwa pengembangan karir adalah suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan dalam mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan Siagian dalam Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021).

Maulyan, F. F. (2019), Pengembangan karir merupakan tugas organisasi untuk membentuk hubungan dengan orang yang mengelola karirnya, karena karir tersusun dari pergantian antara individu dan organisasi. Individu merencanakan karir mereka guna meningkatkan status dan gaji mereka, memastikan keselamatan pekerjaan dan mempertahankan kemampuan pasaran mereka dalam pasar tenaga kerja yang berubah.

PT Pancanaka Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang property tanah air. Dikiprahnya selama hamper 20 tahun, Pancanaka *Property* yang didirikan sejak tahun 2001 tetap mengibarkan karya-karyanya sebagai salah satu upaya untuk selalu meramaikan dan mewarnai dunia property di Indonesia. PT ini memiliki beberapa cluster mewah di pusat kota. Bergerak di bidang perumahan tidaklah mudah dengan PT Pancanaka Indonesia hunian bukanlah hanya sekedar rumah, melainkan gambaran kualitas penghuni yang tinggal didalamnya. Dengan Inovasi yang terus berkembang serta nilai beda adalah hal yang penting bagi manusia. Tidak hanya hunian yang berkualitas, tetapi juga indah, nyaman dan berbeda dari hunian yang telah ada dikota Madiun dan sekitarnya. Dengan harga terjangkau dan kualitas yang terjaga.

Dengan motto yang dicanangkan sejak awal perjalanannya Pancanaka Property me "*we made a better environment*", mberi perhatian kepada lingkungan kawasan hunian yang di create sedemikian rupa untuk memberikan kenyamanan, ketenangan, keasrian bagi siapapun yang tinggal di hunian tersebut. Artinya bukan sekedar rumah sebagai produknya. Akan tetapi sebuah rumah didalam kawasan lingkungan yang terintegrasi dengan baik. Untuk mewujudkan motto tersebut secara menyeluruh, Pancanaka Property selalu mempersiapkan tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dengan sebaik-baiknya, untuk memastikan kualitas sebagaimana diharapkan. Sampai saat ini, terdapat puluhan proyek real estate yang telah maupun sedang di laksanakan oleh pancanaka propert di berbagai kota dan

provinsi di Indonesia. Visi PT Pancanaka Indonesia yaitu “Menjadi perusahaan property nasional terkemuka yang memberi manfaat bagi bangsa dan negara utamanya dalam menciptakan lingkungan binaan yang lebih baik”. Dengan misi dari perusahaan yaitu “Membangun Kawasan hunian dan komersial yang memberi manfaat lebih bagi masyarakat luas. Terus membuka proyek baru yang berkesinambungan demi terciptanya lapangan kerja seluas-luasnya yang bermanfaat bagi kemakmuran masyarakat Indonesia. Berpartisipasi aktif dalam mendukung program pemerintah dalam hal tata kelola lingkungan hunian komersial.

Berdasarkan penelitian, permasalahan yang sering terjadi dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu kinerja karyawan yang belum optimal dalam mencapai target untuk perusahaan dan masih belum ada target kerja yang jelas, target kerja hanya sampai batas manajer proyek. Oleh sebab itu perlu perhatian khusus kepada karyawan, perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya. Sedangkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan juga akan menentukan perusahaan tersebut berhasil atau tidaknya, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan meningkatkan peluang keberhasilan perusahaan, dengan berbagai proyek perumahan yang dikerjakan ini menjadi tantangan bagi para karyawan hingga manajer proyek yang dilakukan PT Pancanaka Indonesia. Dalam Pengaruh budaya perusahaan ditemukan permasalahan budaya yang sangat lemah di perusahaan. Hal ini berdampak pada perusahaan menurunnya kinerja karyawan dan menimbulkan perlakuan tidak

nyaman bagi karyawan serta menyebabkan ketidakberdayaan, kekhawatiran, juga adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri. Maka dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Perusahaan perlu membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta menjadi acuan dalam bertindak dan berperilaku. Untuk Lingkungan kerja pada Perusahaan, memerlukan banyak penataan. Beberapa ruangan yang ada masih kurang untuk suhu ruangan, dan juga penerangannya. Fasilitas pendukung di beberapa ruangan masih minim, dan belum maksimal. Tata ruang juga masih belum rapi untuk penempatan berkas yang belum tersusun dengan baik. Oleh sebab itu lingkungan kerja berdampak pada kenyamanan karyawan saat bekerja. Dan juga pada masalah pengembangan karir pada perusahaan kurangnya diadakan pelatihan bagi para karyawan, dan tidak mensyaratkan jenjang pendidikan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu. Untuk pengembangan karir pada perusahaan disesuaikan pada hasil kinerja karyawan hal ini tidak semena mena dilakukan pengangkatan jabatan pada karyawan, dikarenakan perlu proses yang lama untuk kenaikan jabatan serta disesuaikan dengan kinerja karyawan pada perusahaan. Pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kurang mendapatkan perhatian dalam memberikan informasi mengenai kesempatan untuk jenjang yang lebih tinggi.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian ini diberi judul
“PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN

PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PANCANAKA INDONESIA”.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi pengaruh budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan, lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan secara parsial?
4. Bagaimana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial?
5. Bagaimana pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi pengaruh budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara pengaruh budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk tujuan, peneliti berharap memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teori

Manfaat teori penelitian ini yaitu agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah budaya perusahaan, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sejauh mana memberikan efek langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan, serta hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi peneliti lain.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini menjadi referensi bagi perusahaan dan pembaca, dengan adanya penelitian ini semoga menambah wawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini bisa dijadikan referensi serta kajian pustaka untuk penelitian selanjutnya yang sejenis khususnya berkaitan dengan pengaruh budaya, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.