

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dijaman yang modern ini setiap perusahaan saling bersaing untuk menjadi lebih baik dengan melakukan peningkatan di berbagai aspek yang perusahaan miliki. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci atau bagian penting dari sebuah organisasi dari banyak aspek vital dalam menjalankan sebuah perusahaan. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang baik perusahaan tidak akan maju dan tidak akan dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan dapat menyebabkan kerugian dan kemunduran bagi organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan perlu manajemen sumber daya manusia yang tepat agar dapat memaksimalkan kekuatan karyawan yang ada di perusahaan untuk bisa bersaing bersama perusahaan lain di jaman yang modern ini.

Dalam suatu perusahaan yang baik karyawan merupakan salah satu aset yang berharga karena bila kinerja karyawan baik dan maksimal bisa membantu mencapai tujuan perusahaan, dan sebaliknya bila karyawan memberikan kinerja yang buruk dan tidak maksimal maka perusahaan akan jauh dari tujuannya dan bahkan dapat mengalami kerugian hingga kebangkrutan.

PT Perkebunan Tjengkeh merupakan perusahaan yang bergerak di bidang budidaya cengkeh dari penanaman, pemetikan ketika matang, dan juga pengolahan cengkeh yang selanjutnya akan didistribusikan ke berbagai perusahaan rokok yang ada di Indonesia sebagai bahan baku dalam pembuatan rokok. PT Perkebunan Tjengkeh memiliki 74 orang karyawan yang terbagi dalam jabatan staff, pegawai, dan karyawan harian tetap. PT Perkebunan Tjengkeh

memerlukan kinerja karyawan yg baik guna mengolah cengkeh dan memenuhi kebutuhan permintaan cengkeh. Menurut Kasmir (2016), elemen-elemen yang memengaruhi kinerja kemampuan, rancangan kerja, kepribadian, pengetahuan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan, kerja, loyalitas, komitmen, lingkungan perusahaan, dan disiplin kerja oleh karena itu peneliti ingin mengadakan penelitian mengenai budaya organisasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja.

Pengamatan sementara di PT Perkebunan Tjengkeh menunjukkan perlunya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal. Saat pimpinan tidak ada banyak karyawan yang bersantai, bercanda, dan mengobrol tanpa mengerjakan tugas mereka yang membuat kinerja karyawan tidak dapat maksimal. Karyawan juga sering bingung mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi suatu masalah dalam perusahaan yang memiliki skala masalah cukup luas, karena ketidak hadirannya pimpinan yang berhak menentukan langkah. Kondisi lingkungan kerja dapat ditunjukkan dengan cukupnya pencahayaan yang disediakan perusahaan untuk para karyawan yang bekerja di malam hari untuk mengolah cengkeh sehingga karyawan masih dapat memberikan kinerja yang baik walau hari sudah malam. Budaya organisasi yang nampak di PT Perkebunan Tjengkeh adalah karyawan yang menjunjung tinggi kekeluargaan antar sesama karyawan hal ini nampak dalam kerjasama, kekompakan, dan saling membantu antar karyawannya.

Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan merupakan produk akhir dari tugas atau pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai di setiap struktur organisasi perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab di bidangnya, bertujuan untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan tanpa melanggar etika dan norma-norma di

wilayah tertentu. Afandi juga menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : kemampuan, kejelasan, motivasi, kompetensi, fasilitas, budaya, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Afandi (2018) mengatakan budaya organisasi mencakup kumpulan nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, dan kebiasaan yang melekat dalam suatu organisasi. Menurut Afandi (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu : hubungan organisasi, kedisiplinan, kepemimpinan, dan komunikasi.

Sutarto Wijono (2018) mengatakan kepemimpinan merupakan proses memberi semangat para bawahannya agar bersedia bekerja demi meraih sasaran yang telah ditargetkan. Arifin et al (2019) mengatakan kemampuan dari seorang pemimpin untuk membujuk anggotanya agar bekerja menuju tujuan organisasi harus dengan memiliki sikap berwibawa dan tegas. Menurut Rahayu dkk (2017) ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kepemimpinan, yaitu : kepribadian, perilaku atasan, karakter, kebutuhan tugas, peraturan organisasi dan perilaku teman kerja.

Menurut Afandi (2018) pengertian lingkungan kerja yaitu semua aspek yang ada di sekeliling seorang pegawai yang bisa berpengaruh dalam melaksanakan tugas yang diterima karyawan. Menurut Afandi (2018) faktor dalam lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu fisik dan psikis. Faktor lingkungan fisik terdiri dari rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*. Sedangkan faktor lingkungan psikis terdiri dari Pekerjaan yang berlebihan, pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan dalam pekerjaan dan perselisihan.

Peneliti terdahulu dengan judul yang sama maupun hampir sama memiliki berbagai hasil yang berbeda mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti misalnya penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Arif (2022) yang meneliti mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Citra Buana Prakarsa yang memiliki hasil berupa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hanya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Musyodik, Omar, dan Trisniarty (2021) yang meneliti mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin yang menghasilkan kesimpulan lingkungan kerja, budaya organisasi serta kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari 2 penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil ini, peneliti mencoba melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di tempat dan dengan sampel yang berbeda.

Dari latar belakang yang ada serta untuk mengembangkan pengetahuan mengenai peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN TJENGKEH”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi variabel budaya organisasi, kepemimpinan, variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tjengkeh?
2. Bagaimana pengaruh variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tjengkeh?
3. Bagaimana pengaruh parsial variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan?
4. Manakah diantara variabel budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tjengkeh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar rumusan masalah dalam penelitian ini maka tujuan diadakan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan variabel budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tjengkeh
2. Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tjengkeh
3. Untuk mengetahui yang mana diantara variabel budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Tjengkeh

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini semoga dapat berkontribusi terhadap teori manajemen sumber daya manusia terutama terkait budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja organisasi. Menjadi sarana informasi dan evaluasi bagi perusahaan untuk pengambilan keputusan di masa depan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Perkebunan Tjengkeh menjadi lebih baik lagi.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi akademisi

Penelitian ini semoga dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait kinerja karyawan.

b. Bagi perusahaan

Untuk menjadi masukan untuk perbaikan terkait budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.