

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era Revolusi Industri 4.0, perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi, agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin meningkat. Tuntutan tersebut diperkuat oleh perilaku konsumen yang semakin selektif dan kritis, serta memiliki peningkatan literasi teknologi. Pemanfaatan teknologi dapat dilihat di hampir seluruh aspek kehidupan akan tetapi, di negara berkembang seperti Indonesia, teknologi belum serta merta mengganti sumber daya lain seperti Sumber Daya Manusia (SDM).

SDM menunjukkan daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen, untuk mencapai suatu tujuan sebagaimana ditetapkan (Sedarmayanti 2007). Pada perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa, karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal demi terpenuhinya tujuan dan kemajuan perusahaan. Dengan latar lain, SDM merupakan aset penting bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja, adalah wujud prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan kepada perusahaan yang menjadi tolak ukur sejauh mana keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Wanjala dalam Sri Noviani:2018).

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang juga menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. SDM memerlukan pengelolaan agar dapat berkinerja baik. Adanya SDM berkualitas tetapi tanpa pengelolaan yang baik dapat berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Kegagalan perusahaan yang dapat berarti penurunan atau rendahnya kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target kualitas atau kuantitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, demi terciptanya tujuan organisasi, adalah lingkungan kerja yang baik dan memadai. Setiap perusahaan wajib mengikuti standar lingkungan kerja yang representatif dengan mengacu pada Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002, tentang persyaratan kesehatan lingkungan kerja perkantoran dan industri yang meliputi persyaratan air, udara, limbah, pencahayaan, kebisingan, getaran, radiasi, faktor penyakit, persyaratan kesehatan lokasi, ruang dan bangunan, toilet dan instalasi. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Selain kesehatan dan kelayakan, fasilitas yang ada dalam lingkungan kerja juga mempunyai peran dalam pembentukan kinerja karyawan, (Sutrisno dalam Arnasik:2017). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja tempat karyawan terasa nyaman pada aspek tata

letak, temperatur, pewarnaan, dan penerangan akan meningkatkan kinerja para karyawan yang ada di dalamnya.

Faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yaitu adalah budaya yang ada di dalam organisasi itu sendiri (Sarplin dalam Riani, 2011). Budaya organisasi merupakan suatu nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formulanya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi, (Robin dalam Saputri 2019) menyatakan bahwa budaya kerja terbentuk dari persepektif subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi, resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang. Maka dari itu manajer perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap budaya organisasi, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kinerja dari para karyawan, penerapan budaya organisasi yang baik akan mempunyai efek yang baik juga terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara khusus merupakan faktor penting bagi perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan bahan makanan, karena berkaitan dengan higienitas. Kinerja perusahaan dapat menjadi buruk atau menurun, bila manajemen tidak memberikan perhatian pada kedua faktor tersebut. Refleksi dari fenomena ini ditemui saat wawancara dengan karyawan PT. Suri Tani Pemuka, perusahaan ini berlokasi di daerah Pemuteran Gerokgak merupakan satu-satunya perusahaan yang bergerak dalam pembudiayaan dan pengolahan udang Galah yang mempunyai Badan Hukum di Bali. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2008.

Saat ini. PT Suri Tani Pemuka telah memiliki banyak cabang yang berlokasi di Jakarta dan Banyuwangi. Perusahaan ini juga telah melakukan kerja sama dengan PT. Japfa yang merupakan perusahaan produsen makanan cepat saji asal Jepang, dengan adanya kerja sama tersebut PT. Suri Tani Pemuka menciptakan tuntutan yang besar pula.

Hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan adanya fluktuasi tingkat ketercapaian target benih udang dalam kurun waktu 6 bulan, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Target Produksi Benih Udang PT. Sari Tani Pemuka
Tahun 2019

Bulan	Target Benih/Siklus	Realisasi	Persentase (%)
Juni	200.000.000 butir	136.975.020 butir	68%
Juli	200.000.000 butir	114.785.334 butir	57%
Agustus	200.000.000 butir	116.395.000 butir	58%
September	200.000.000 butir	115.084.493 butir	57%
Oktober	200.000.000 butir	110.453.098 butir	55%
November	200.000.000 butir	110.620.029 butir	55%

Sumber: Personalia PT.Suri Tani Pemuka (data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa jumlah target benih yang harus dicapai oleh para karyawan, selalu sama yaitu sebanyak dua ratus juta benih. Walaupun target tidak ditingkatkan, karyawan tidak dapat mencapai target benih yang telah disepakati. Kondisi kinerja karyawan PT.Suri Tani Pemuka dapat dikatakan rendah. Hal ini dapat terlihat dari tidak terpenuhinya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dan kurangnya fasilitas yang tersedia di perusahaan. Kondisi ini tidak

selaras dengan pendapat yang disampaikan oleh Mangkunegara (2006), bahwa kinerja (prestasi kerja), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih jauh, hasil observasi dan wawancara pada personalia PT. Suri Tani Pemuka menunjukkan kurang baiknya kondisi lingkungan fisik pada ruang pembuahan *hatchery* dan pengolahan benih udang. Namun pada kenyataannya masih terdapat sarana dan prasarana yang sudah tidak berfungsi. Hal ini tidak sesuai dengan Sutrisno (dalam Arnasik:2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Selanjutnya, hasil observasi awal menunjukkan kurang nyamannya lingkungan kerja juga nampak dalam ruangan para staff karyawan administrasi, di mana dalam satu ruangan ditempati 9 orang karyawan tetap dan 2 karyawan *trainee*. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dari karyawan yang mengeluhkan tentang fasilitas yang sudah ada namun tidak berfungsi semestinya. Secara tidak langsung, hal ini memengaruhi ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan secara tidak langsung sudah menjadi suatu kebiasaan atau budaya bagi para karyawan dalam bekerja.

Dalam suatu organisasi, budaya yang kuat dapat memengaruhi individu dan kinerjanya. Bahkan, dalam suatu lingkungan bersaing, pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor – faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan, dan lain – lain. Budaya atau kebiasaan yang baik dapat memberikan efek yang baik pula pada karyawan, begitu juga dengan budaya yang

tidak baik tentu akan memberikan efek yang tidak baik kepada karyawan (Prahasti, 2018). Kurang baiknya budaya atau kebiasaan yang terjadi dalam perusahaan ini juga dapat diketahui dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan dan mengumpulkan laporan yang sudah menjadi tugasnya. Budaya organisasi merupakan suatu nilai kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma – norma perilaku organisasi (Riani ,2010).

Hasil observasi dan wawancara awal menunjukkan rendahnya kinerja karyawan PT. Suri Tani Pemuka yang diketahui dari target pencapaian benih dan adanya kebiasaan atau budaya kerja yang kurang baik dan yang didukung oleh lemahnya penerapan konsekuensi akan kegagalan target kerja, sehingga membuat mayoritas karyawan tidak segan untuk mengulangi kembali kesalahannya, sehingga akan berdampak dengan kinerja dari karyawan dalam perusahaan tersebut.

Sebagaimana disampaikan di bagian awal, lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor penting bagi kinerja karyawan dan perusahaan. Namun demikian, di dalam literatur terdapat kesenjangan antara beberapa hasil penelitian. Dwiarti dan Wibowo (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berbeda halnya dengan hasil riset atau penelitian Prahasti dan Wahyono (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Sementara itu, Wanjiku dan Nickson (2014) mempunyai simpulan bahwa budaya organisasi yang baik dan teratur dapat membantu karyawan mengatur kinerja agar tujuan organisasi mudah dicapai. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi dan Nurjaman (2018), di mana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Vita (2014), yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Adanya *research gap* di atas yang menunjukkan inkonsistensi temuan terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja maupun budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan adanya fenomena yang terjadi di PT. Suri Tani Pemuka mendasari perlunya diadakan penelitian mengenai hubungan ketiga variabel tersebut.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang rendah, dilihat dari hasil observasi awal dan juga tabel data target benih, dan juga pengumpulan dokumen yang dimana belum bisa dicapai oleh karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik yang kurang memadai seperti, masih banyaknya alat prasarana yang rusak, maupun tempat kerja yang kurang nyaman.
3. Budaya organisasi yang kurang baik, seperti kebiasaan para karyawan untuk mengabaikan ketepatan waktu, mulai dari ketepatan waktu untuk mengumpulkan dokumen pekerjaan, hingga ketepatan waktu dalam istirahat makan siang.

1.3. Pembatasan Masalah Penelitian

Agar penelitian ini tidak meluas pembahasannya, maka peneliti membatasi masalah yang ada di dalam penelitian ini yaitu hanya mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Suri Tani Pemuka.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT.Suri Tani Pemuka?
2. Apakah ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suri Tani Pemuka?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.suri Tani Pemuka

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut

1. Menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT.Suri Tani Pemuka
2. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Suri Tani Pemuka
3. Menguji Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Suri Tani Pemuka

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi terhadap manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperdalam pemahaman di bidang SDM khususnya yang terkait dengan lingkungan kerja fisik, budaya kerja, dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini di harapkan mampu emberikan kontribusi dalam mengambil kebijakan agar penerapan lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi, pada PT.Suri Tani Pemuka dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

