

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peranan penting yang ada dalam perusahaan, karena sumber daya manusia memicu sumber daya yang lain dapat berfungsi atau dijalankan. Begitu penting peranan sumber daya manusia, faktor tersebut yang menjadi penentu bagi suatu keberhasilan perusahaan. Betapa megah pun gedung dan kantor, besar modal yang dikeluarkan, luas jaringan pemasaran, serta matangnya rencana dan strategi, semua tidak berarti tanpa adanya sumber daya manusia atau orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan, serta merealisasikan rencana tersebut. Di samping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Dalam suksesnya sebuah organisasi manajemen sumber daya manusia adalah hal yang penting. Menurut Handoko (2017:6) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan organisasi. Beberapa upaya dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memperkuat budaya organisasi, meningkatkan kedisiplinan karyawan, serta memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melaksanakan aktivitas kerja. Secara tidak langsung setiap orang di dalam sebuah organisasi mempelajari budaya yang sedang berlaku dalam organisasinya. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kendala yang memandu sikap dan perilaku anggotanya, agar dapat berfungsi secara nyata budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, dan sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Tobari (2016:49) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya organisasi yaitu disiplin kerja. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada

keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Salah satunya kedisiplinan kehadiran karyawan dalam bekerja. Dalam disiplin karyawan perlu adanya peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk menumbuhkan rasa kedisiplinan yang diharapkan oleh perusahaan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik maupun menerapkan disiplin kerja kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga harapan dan tujuan perusahaan dalam disiplin kerja karyawan dapat meningkat.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2017:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya apabila suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

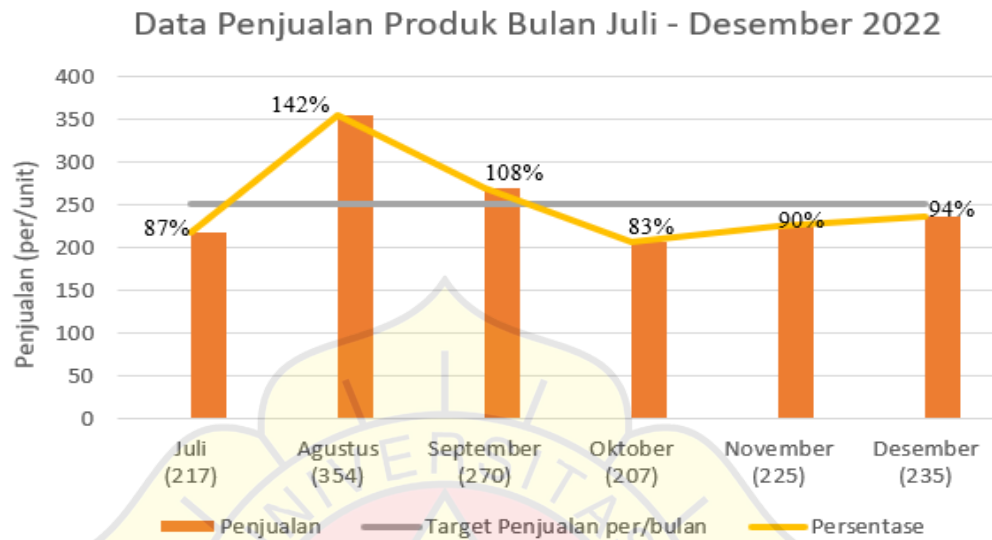
Kinerja karyawan yang baik dan efektif dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain penentuan gaji, seleksi pegawai, orientasi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, uraian dan perencanaan organisasi dan uraian tanggungjawab. Dilihat dari faktor di atas

tidak semua faktor tersebut berpengaruh signifikan. Maka dari itu, perusahaan perlu menciptakan hubungan kerja yang baik dengan karyawan supaya dapat mengetahui faktor apa saja yang benar mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan akan terlihat dari bagaimana cara karyawan melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya. Setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja karyawannya untuk terus meningkat, salah satunya PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung yang terletak di Jl. Supratman No.58, Sukamaju, Kecamatan Cibeunyi Kidul, Kota Bandung. PT Indonesia Comnets Plus atau yang lebih dikenal sebagai ICON+ adalah sebuah anak perusahaan dari PT PLN yang berfokus pada layanan jaringan, jasa, dan konten telekomunikasi, serta fokus untuk mendukung semua teknologi dan sistem informasi PT PLN dan publik.

Bertitik tolak dari fenomena tersebut, penulis melakukan wawancara dengan admin umum di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung, dari hasil wawancara diketahui kinerja karyawan di ICON+ Bandung sudah lebih baik setelah pandemi Covid-19. Penjualan produk-produk ICON+ seperti ICONect, ICONWeb, ICONBase, dan ICONAps mulai dikenal oleh masyarakat. Selain itu dari hasil wawancara untuk tingkat kedisiplinan sudah sangat ketat karena daftar hadir dilakukan secara *online*, jika ada karyawan yang tidak hadir akan diberikan teguran, dan lingkungan kerja sudah lebih kondusif dengan mengikuti aturan yang ada. Berdasarkan wawancara yang telah

dilakukan berikut data penjualan produk PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung pada bulan Juli-Desember 2022.



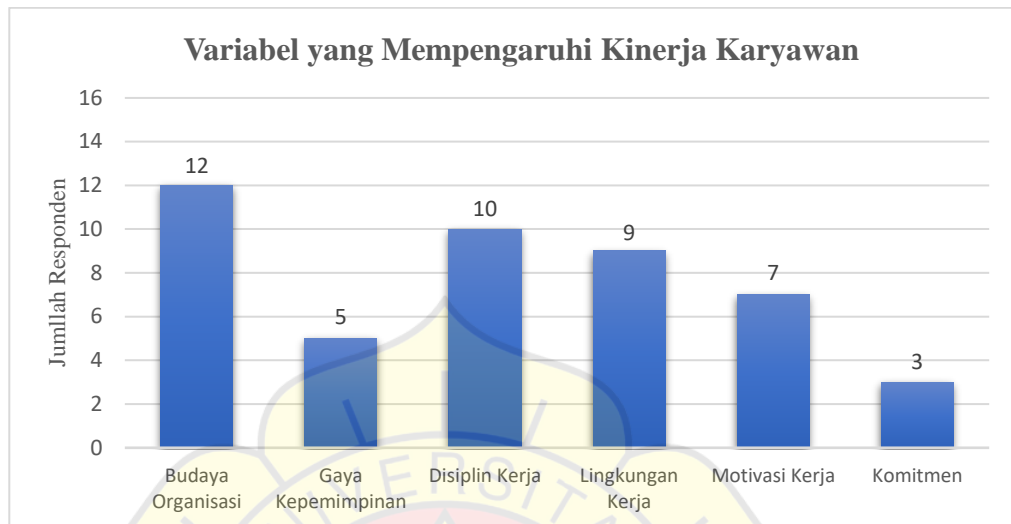
Data : Diolah Penulis tahun 2023

Gambar 1.1 Data Penjualan Produk Bulan Juli – Desember 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas menunjukkan bahwa dari periode Juli-Desember 2022 penjualan produk yang mencapai target 250 unit/bulan hanya terjadi pada bulan Agustus dan September, sedangkan di bulan lainnya mengalami fluktuatif. Menurut admin umum PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung terjadinya penurunan kinerja karyawan bukan karena karyawan tidak memiliki kompetensi yang baik, tetapi kurangnya dorongan semangat dalam berkerja, serta kerjasama dengan sesama karyawan yang belum maksimal. Hal tersebut diindikasi sebagai penyebab menurunnya kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selanjutnya untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis melakukan penelitian pendahuluan terhadap 16

responden. Dari penyebaran kuesioner kepada 16 responden didapatkan hasil yang dijelaskan dalam Gambar 1.1 sebagai berikut



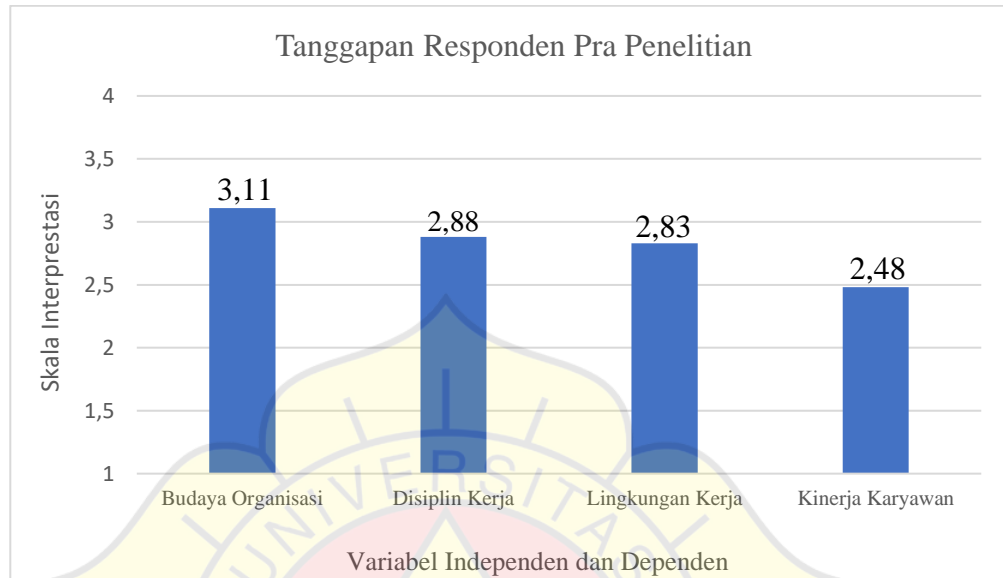
Sumber : Data Diolah Penulis 2022

Gambar 1.1 Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dijelaskan dari penyebaran kuisisioner kepada 16 responden karyawan ICON+ Bandung dapat diketahui bahwa 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi sebanyak 12 karyawan, variabel disiplin kerja sebanyak 10 karyawan, dan lingkungan kerja sebanyak 9 karyawan yang memilih. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang akan dijadikan variabel independen dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah terdapat gap antara variabel independen tersebut terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 16 responden. Berikut adalah tanggapan karyawan ICON+ Bandung mengenai kinerja karyawan dengan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja

karyawan. Secara garis besar hasil olah data dari penyebaran kuesioner tersebut dijelaskan pada Gambar 1.2 sebagai berikut :



Sumber : Diolah Penulis 2022

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Pra Penelitian

Berdasarkan Gambar 1.2 yang merupakan grafik hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah disebar oleh penulis kepada 16 karyawan ICON+ Bandung. Dapat diinterpretasikan sesuai tabel interpretasi bahwa budaya organisasi (X1) memiliki rata-rata nilai 3,11 yang artinya bahwa budaya organisasi sudah terlaksana dengan baik, untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai rata-rata 2,88 yang artinya menunjukkan bahwa disiplin kerja baik, lingkungan kerja (X3) memiliki nilai rata-rata 2,83 yang artinya bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan juga baik, dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata 2,48 menunjukkan bahwa kinerja karyawan rendah. Maka dari itu agar kinerja karyawan dapat terus dirasakan secara optimal, perusahaan harus selalu menerapkan budaya organisasi pada karyawan,

meningkatkan tingkat disiplin kerja, dan membuat lingkungan kerja lebih kondusif bagi karyawan.

Mengacu pada penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ayun Pratiwi (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertitik tolak dari fenomena tersebut, penulis tertarik memilih judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Bandung”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Penerapan budaya organisasi baik, namun kinerja karyawan di PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Bandung masih rendah.
2. Tingkat disiplin kerja baik, namun kinerja di karyawan di PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Bandung masih rendah.
3. Kondisi lingkungan kerja baik, namun kinerja karyawan di PT Indonesia Connets Plus (ICON+) Bandung masih rendah.

4. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sudah baik, namun kinerja karyawan di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung masih rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih berfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan populasi yang dijadikan responden adalah karyawan tetap di PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai setelah kegiatan penelitian dilaksanakan. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung.
2. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Ada berbagai macam kegunaan yang dapat dipelajari. Menurut jenisnya, kegunaan ini dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan

dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dan dapat memperkuat penelitian terdahulu.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk mahasiswa dan generasi penerus Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi PT Indonesia Comnets Plus (ICON+) Bandung mengenai budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.