

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur dan aset terpenting dalam perusahaan. Untuk mengoperasikan sebuah organisasi diperlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Berhasilnya perusahaan dalam mencapai tujuan dengan baik didukung oleh bagaimana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan dari perusahaannya tersebut dan kontribusi karyawan kepada perusahaan, tanpa adanya dukungan atau timbal balik dari perusahaan tempat karyawan bekerja maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya kontribusi karyawan sangat diperlukan untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kunci yang terpenting dalam produktivitas, efisiensi, dan juga kualitas. Pengembangan terhadap suasana kerja berperan penting meningkatkan kualitas kerja karyawan dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang bersifat mendukung karyawan bekerja dengan semangat dan bekerja secara optimal yang berdampak positif pada kinerja perusahaan dalam waktu yang lama. Dengan adanya dukungan perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Employee Performance (kinerja karyawan) adalah hal yang dilakukan untuk mengukur dan mengembangkan setiap karyawan di perusahaan untuk menghubungkan tujuan karyawan dan perusahaan menjadi satu tujuan yang sama. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai suatu target yang telah direncanakan dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan baik atau tidaknya kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2013), *Employee Performance*

(kinerja karyawan) adalah hasil kerja, baik itu secara kualitas ataupun kuantitas yang dihasilkan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Kejadian dilapangan berbeda dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, bahkan tidak jarang usaha perusahaan dalam memberikan dukungan kepada karyawannya, belum bisa mencapai kinerja yang diharapkan dari sebagian karyawan di perusahaan tersebut. PT.Pemuda Prima Usaha adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 1998 berfokus dalam bidang konstruksi baik itu berupa jasa, pengadaan bahan baku konstruksi, perencanaan dan desain arsitek. Perusahaan ini memiliki lebih dari 85% karyawan yang berstatus pekerja tidak tetap. Sehingga tidak mudah bagi perusahaan dalam mendapat dan mempertahankan sumber daya manusia dengan kinerja karyawan yang sama dan konsisten. setiap karyawan yang berstatus sebagai pekerja tidak tetap terikat dengan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau disingkat (PKWT) yang dimana setiap kontrak kerja setiap karyawan berbeda-beda, ada yang bersifat dalam kurung waktu dan ada yang bekerja selama proyek tersebut berlangsung hingga selesai. saat proyek yang mereka kerjakan sudah selesai atau sudah mencapai batas maksimal sebagai karyawan tidak tetap, maka akan diberhentikan dan diberikan pesangon sebagai kontribusi yang diberikan keperusahaan. Menurut Wibowo (2013) budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak budaya organisasi memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. oleh karena itu peneliti melakukan *pr-survey* untuk mendapatkan data tentang budaya organisasi di perusahaan tersebut. hal tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Giri *et al.* (2016) bahwa pengaruh dari

Organizational Culture (Budaya Organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance* (kinerja karyawan).

Berikut hasil pra-survey yang telah dilakukan mengenai budaya organisasi yang telah di jawab oleh 17 karyawan PT. Pemuda Prima Usaha.

Tabel 1.1 Hasil Pra-survey *Organizational Culture*

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya merasa diapresiasi ketika saya mendapatkan hasil yang baik	10	7
2	Organisasi mendorong saya untuk mengisi waktu kosong dengan kegiatan bermanfaat	6	11
3	Organisasi membantu mengatasi masalah yang saya alami di tempat kerja	10	7
4	Saya merasa puas dengan <i>feedback</i> yang saya dapatkan dari atasan dan rekan kerja	11	6
5	Saya duduk berdekatan dengan rekan kerja sehingga dapat berkomunikasi dengan mudah	10	7
6	Saya selalu mengikuti kebijakan dan peraturan yang perusahaan tetapkan	14	3

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa budaya organisasi perusahaan memiliki nilai yang cukup mengkhawatirkan karena seimbang, terutama di bagian nomer 2 bahwa

perusahaan harus lebih agresif dalam memberikan dorongan untuk karyawan dalam mengisi waktu mereka dengan kegiatan yang positif dan tidak membiarkan karyawan untuk tidak melakukan hal yang dinilai kurang produktif, kurangnya pengawasan ataupun pengaruh dari lingkungan kerja disekitar karyawan bisa berdampak pada penurunan produktifitas di perusahaan jika diabaikan dalam jangka waktu yang lama.

Budaya organisasi yang sehat dapat menjadi keunggulan instrumen keunggulan yang kompetitif, budaya organisasi berfungsi sebagai pemersatu dan sebagai acuan bagi perusahaan sehingga dapat mendukung rencana, strategi perusahaan serta mampu dalam mengatasi tantangan. Begitu juga sebaliknya, jika budaya organisasi dinilai tidak sehat akan menghambat perkembangan perusahaan.

Memperhatikan faktor - faktor yang mempengaruhi *Employee Performance* (kinerja karyawan) dalam mencapai tujuan perusahaan adalah hal yang penting. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Work Enviroment* (Lingkungan Kerja) (Lestary & Harmon, 2018). Menurut Wahyudi et al. (2021), lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan keamanan sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan merasa betah dan menyukai lingkungan kerjanya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, aktivitas dengan waktu yang digunakan tidak efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan akan buruk. maksudnya, saat lingkungan kerja karyawan nyaman, aman, dan terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berikut adalah pra-survey mengenai *Work Enviroment* yang telah dilakukan di PT. Pemuda Prima Usaha

Tabel 1.2 Hasil Pra-survey Work Enviroment

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Ruangan kerja saya mendapat penerangan yang baik.	15	2
2	Saya merasa puas dengan fasilitas yang ada	7	10
3	Suhu udara segar membuat saya terasa nyaman dalam bekerja	14	3
4	Tempat kerja yang nyaman dapat membantu saya berkerja secara efektif dan efisien.	10	7
5	Tempat kerja yang tidak bising membuat saya tenang dan berkonsentrasi dalam bekerja	15	2

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pra-survey di atas, ada indikasi salah satu faktor yang membuat kinerja tidak maksimal, pada nomer 2 mengatakan bahwa lebih dari 10 karyawan menjawab tidak puas dengan fasilitas yang ada, kurangnya fasilitas yang memadai di tempat kerja dapat menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berdampak pada kinerja perusahaan, walaupun tempat kerja yang nyaman saja dinilai belum cukup bagi karyawan. tidak puasnya terhadap fasilitas yang ada dapat digolongkan seperti kurangnya alat atau sarana pendukung bagi karyawan dalam melakukan perkerjaannya, kondisi fasilitas yang digunakan atau tidak tersedianya fasilitas tersebut.

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan

2021		2022		2023	
Kuartal	Nilai	Kuartal	Nilai	Kuartal	Nilai
1	68%	1	82%	1	82%
2	70%	2	83%	2	81%
3	75%	3	84%	3	86%
4	78%	4	87%	4	80%

Sumber : data diolah peneliti (2024)

Dari tabel diatas penilaian diambil setiap 3 bulan, aspek yang diambil dari kinerja karyawan berupa kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tingkat kehadiran karyawan baik itu di kantor atau di lapangan. dalam rekapitulasi tabel diatas menunjukkan kinerja karyawan mengalami fluktuasi dari tahun 2021 hingga 2023. pencapaian kinerja karyawan menurut tabel diatas bahwa kinerja karyawan dinilai baik tetapi tidak mudah untuk menjaga agar tetap konsisten. berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai **“Pengaruh *Work Enviroment* Dan *Organizational Culture* Terhadap *Employee Performance* di PT.Pemuda Prima Usaha”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Enviroment* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Pemuda Prima Usaha Surabaya
2. Apakah *Organizational Culture* berpengaruh terhadap *Employee Performance* di PT. Pemuda Prima Usaha Surabaya

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Enviroment* terhadap *Employee Performance* di PT. Pemuda Prima Usaha Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Employee Performance* di PT. Pemuda Prima Usaha Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan menjadi pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan dan mendukung sumber daya manusia yang berkerja diperusahaan tersebut.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan teori yang sudah dipelajari di perkuliahan dan dapat mengaplikasikan dengan kejadian nyata yang ada di lapangan.

3. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa timur

Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai referensi yang bermanfaat, dan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh terhadap kinerja dan dapat memberikan teori pemikiran untuk penelitian di masa depan.