

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan supaya kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia.

Dalam memajukan sebuah perusahaan, peran sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh sehingga kinerja karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan demi menunjang kualitas perusahaan itu sendiri. Kualitas sumber daya manusia juga akan mempengaruhi kinerjanya serta keberhasilan dari suatu perusahaan. Suntoro dalam Pabundu (2006) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Setiap perusahaan ingin karyawan memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila pegawai yang bekerja di dalamnya merupakan orang-orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana pegawai yang produktif dan mana yang tidak. Kinerja tinggi yang dimiliki karyawan merupakan salah satu keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat di tentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja terbaik dari setiap individu.

PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang yang beralamat di Jalan Merdeka No. 11, 19 Ilir, Bukit Kecil Palembang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa pembiayaan. PT Pegadaian (Persero) merupakan perusahaan yang menjunjung tinggi kinerja karyawan agar

dapat memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah yang dapat memberikan manfaat dan keuntungan optimal bagi perusahaan maupun tujuan perusahaan dengan menciptakan karyawan-karyawan yang mempunyai produktifitas maupun loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan guna memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Menurut Robbins (2006) bahwa ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan pekerjaan serta motivasi kerja. Namun, terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fachreza dkk (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya kinerja karyawan dapat dipengaruhi faktor lain seperti budaya yang dianut oleh organisasi maupun lingkungan kerja suatu organisasi.

Penelitian dari Saputro (2017) yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang membuat komitmen yang timbul dari seorang karyawan dapat memberikan loyalitas terhadap pekerjaan hingga menimbulkan kinerja yang baik.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut, menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi serta lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Lisdiana (2016) tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada Universitas Boyolali memperoleh hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya yang dianut suatu

organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Penelitian lain dilakukan Noor (2012) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja PT Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan menunjukkan hasil pada penelitian yang menggunakan ketiga variabel ini bahwa yang signifikan yaitu variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel komitmen organisasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya kebijakan untuk meniadakan uang lembur.

Hasil penelitian dari Rozzyana (2018) tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan fisik yang kurang memadai dan hubungan antar rekan kerja dan atasan yang kurang baik sehingga membuat karyawan kurang puas, dimana akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Lisdiana (2016), Noor (2012), Rozzyana (2018) tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Fachreza dkk (2018), dan Saputro (2017). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan menunjukkan hasil yang berbeda sesuai dengan ketetapan maupun keadaan yang dipengaruhi oleh organisasi itu sendiri.

Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di setiap perusahaan yang berbeda, serta ketidakkonsistenan penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian ulang pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang yang merupakan perusahaan yang menggunakan budaya organisasi "*G-Values*" untuk mendukung terwujudnya visi dan misi perusahaan. Dengan menggunakan dua variabel tambahan seperti komitmen organisasi dan lingkungan kerja untuk melihat seberapa besar pengaruh ketiga variabel

mempengaruhi kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang?
2. Apakah Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang?
3. Dari variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja, yang manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mempelajari dan mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terkhususnya karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a. Bagi peneliti, diharapkan melalui penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi atau bahan untuk menambah wawasan serta pemikiran bagi penulis tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang diterapkan kepada karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang, serta untuk menyusun tugas Skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Diploma IV Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.
- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan melalui penelitian ini dapat bermanfaat dan berkontribusi sebagai bahan referensi, evaluasi, dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan terutama pada faktor budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja, serta peningkatan kinerja perusahaan.