

# BAB I PENDAHULUAN

## I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan. Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Lubis, dkk, 2021). Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. PT Bank Mega, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan.

**Tabel 1.1**  
**Data Laba PT Bank Mega, Tbk**  
**Tahun 2022**

Bulan	Target Laba	Total Laba
Q1	1.500.000.000.000	58.14
Q2	1.500.000.000.000	65.84
Q3	1.500.000.000.000	95.84
Q4	1.500.000.000.000	115.72

Sumber: idx.co.id

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan data laba yang diperoleh pada kuartal keempat mencapai target sedangkan untuk kuartal pertama sampai ketiga tidak mencapai target laba yang ditetapkan.

Salah satu faktor yang diduga memicu penurunan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi PT Bank Mega, Tbk yang lemah yang ditandai dengan tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah sehingga mengakibatkan budaya ketepatan waktu dalam bekerja dan bersikap yang kurang baik. Selain itu, lemahnya budaya organisasi terlihat dari nilai dan norma dalam perusahaan tidak diterapkan dengan baik. Pola perilaku karyawan yang kurang beretika juga menjadi hal pemicu budaya organisasi pada perusahaan ini yang lemah.

Motivasi kerja para karyawan pada dasarnya merupakan dorongan seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan. Adapun yang dapat dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan (Lubis, dkk, 2022)..

Motivasi kerja karyawan pada PT Bank Mega, Tbk yang rendah memicu tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan rendah dan berdampak pada kinerja yang buruk. Motivasi kerja yang rendah disebabkan tingkat penghargaan yang diterima karyawan sangat sedikit baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial yang tidak memuaskan karyawan dalam bekerja di perusahaan ini.

Lingkungan kerja pada perusahaan PT Bank Mega, Tbk masih belum harmonis. Lingkungan kerja juga sempit juga mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan, keributan yang dipicu oleh kendaraan umum serta tingkat kerapian yang belum diterapkan dengan baik. Keluhan karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja adalah AC yang tidak sejuk dan mengalami kerusakan, terjadinya konflik, ruangan yang sempit, kebersihan yang kurang terjaga dengan baik.

Perusahaan ini mengalami penurunan kinerja karyawan karena pelaksanaan pekerjaan yang diselesaikan melebihi waktu yang ditetapkan. Selain itu, rendahnya kinerja karyawan juga ditandai dengan tingkat akurasi kerja karyawan yang mengalami penurunan sehingga memicu semakin meningkatnya kesalahan kerja karyawan.

**Tabel I.2**  
**Data Keterlambatan**  
**Tahun 2022**

Q1			Q2			Q3			Q4		
Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sept	Okt	Nov	Dec
24%	28%	31%	18%	21%	29%	32%	29%	27%	31%	34%	39%
Rata-rata (%)											
27.67%			22.67%			29.3%			34.67%		

Sumber : PT Bank Mega, Tbk, 2022

Dari permasalahan diatas peneliti merasa perlu melakukan dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega, Tbk.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Budaya organisasi PT Bank Mega, Tbk yang lemah yang ditandai dengan tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah.
2. Motivasi kerja karyawan pada PT Bank Mega, Tbk yang rendah memicu tingkat loyalitas karyawan kepada perusahaan rendah.
3. Lingkungan kerja pada perusahaan PT Bank Mega, Tbk n masih belum baik sehingga banyak keluhan karyawan.
4. Penurunan kinerja karyawan karena pelaksanaan pekerjaan yang diselesaikan melebihi waktu yang ditetapkan dan terjadinya keterlambatan kerja karyawan setiap bulannya.

## **I.3 Tinjauan Pustaka**

### **I.3.1 Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2018), Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Hal serupa juga disampaikan oleh Wirawan (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. .

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2018). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Bastian, 2020).

Sehingga dapat kita artikan kinerja merupakan hasil kerja karyawan atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya yang dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- (1) Kualitas Kerja
- (2) Kuantitas
- (3) Ketepatan Waktu
- (4) Efektifitas
- (5) Kemandirian.

### **I.3.2 Budaya Organisasi**

Menurut Musnadi, dan Majid (2019), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi.

Hal serupa juga disampaikan oleh Geert Hofstede dalam Wibowo (2018), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi mencakup keyakinan, ideologi, bahasa, ritual, dan mitos. Budaya organisasi adalah seperangkat norma, keyakinan, prinsip, dan cara berperilaku yang bersama-sama memberikan karakteristik yang khas pada masing-masing organisasi (Brown, 2019).

Sehingga dapat kita artikan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan

Menurut Luthans dalam Zuki (2016) mengemukakan karakteristik budaya organisasi menjadi enam elemen, sebagai berikut:

- (1) *Observed behavioral regularities* (Observasi tingkah laku regulasi)
- (2) *Norms* (Norma)
- (3) *Philosophy rule* (filosofi aturan)
- (4) *Organizational climate* (iklim organisasi)

### **I.3.3 Motivasi Kerja**

Menurut Wibowo (2018) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.

Hal serupa juga disampaikan oleh Uno (2017) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2018). Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi (Triatna, 2019).

Sehingga dapat kita artikan motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk para karyawan dalam bekerja meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Indikator Motivasi Kerja Fadillah, et all (2018) sebagai berikut :

- (1) Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- (2) Prestasi Kerja, Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- (3) Peluang untuk Maju.

### **I.3.4 Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal serupa juga disampaikan oleh Sedarmayanti dalam Desi (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2018). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito, 2018).

Sehingga dapat kita artikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan

Indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2017) adalah

- (1) Kebisingan
- (2) Tata warna
- (3) Keamanan
- (4) Hubungan karyawan.

#### **1.4 Teori Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Lubis, dkk (2022), Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya budaya organisasi sangat berdampak terhadap kinerja karyawan

Hal serupa juga disampaikan oleh Darodjat (2015), budaya organisasi yang kuat akan mendorong kinerja perusahaan produktifitas, efektifitas, efisien dan kualitas perusahaan sehingga perusahaan akan mencapai kesuksesan.

Budaya perusahaan perlu dipahami dengan lebih baik karena beberapa hal berikut budaya perusahaan terlihat secara nyata dan dapat dirasakan sehingga dapat menjadi kebanggaan (*pride*) dan kinerja individu dan perusahaan serta bidang bisnis tidak mungkin dipahami dengan baik tanpa memerhatikan budaya perusahaan (Uman, 2018). Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja (Sutrisno, 2019)..

#### **1.5 Teori Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Lubis, dkk (2021), Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berdampak terhadap kinerja karyawan

Hal serupa juga disampaikan oleh Hamali (2016), motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Perilaku termotivasi mungkin ditingkatkan apabila manajer memberi pekerja cukup sumber daya untuk melakukan pekerjaan dan memberikan *coaching* secara efektif. Kinerja pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku termotivasi (Wibowo, 2014). Teori X ini tetap harus digunakan khususnya pada beberapa jenis pegawai yang memiliki karakter yang lebih termotivasi secara efektif dan memberikan hasil kinerja yang lebih baik dengan gaya kepemimpinan yang otoritatif (Priansa, 2016).

## 1.6 Teori Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

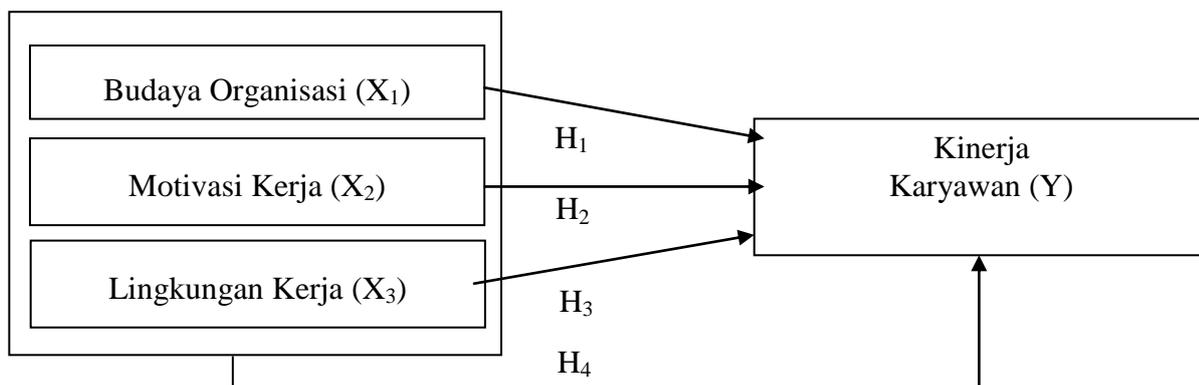
Menurut Lubis (2021), hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal serupa juga disampaikan oleh Badriyah (2016), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan tempatnya bekerja, baik dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan (kebijakan pemerintah).

Menurut Musriha (2018), Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja kerja karyawan meningkat (Musriha, 2018). Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan (Sedarmayanti, 2016).

## 1.7 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat



**Gambar I.1.**  
**Kerangka Konseptual**

## 1.8 Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2015) bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega, Tbk.

H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega, Tbk.

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega, Tbk.

H<sub>4</sub> : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mega, Tbk.