

BAB 1 **PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing pesaing baru masuk dalam bisnis yang dijalani. Perusahaan yang siap untuk berkompetensi harus memiliki manajemen yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Keberhasilan suatu perusahaan bukan hanya kepada keunggulan teknologi, sarana dan prasarana yang memadai semata, namun juga harus didukung oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan rancangan dari berbagai sistem formal (Mathis, 2018).

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan adalah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) merupakan perusahaan yang bergerak dibiang jasa pengembangan dan operator jalan tol pertama serta terbesar di Indonesia dengan pangsa pasar sebesar 48% untuk panjang tol yang telah beroperasi ± 1.260 km selama lebih dari 45 tahun, jasa marga saat ini mengelola konesi jalan tol dengan total panjang jalan 1.736 km. Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara, 70% saham jasa marga dimiliki oleh pemerintah Indonesia dan sejak 2007 PT. Jasa Marga menjadi perusahaan publik. Dimana bisnis utama Jasa Marga adalah konstruksi, operasional dan pemeliharaan jalan tol sebagai bisnis pendukung lainnya yaitu layanan operasional jalan tol, layanan pemeliharaan jalan tol dan pengembangan bisnis lain, seperti mengelola bisnis area dan properti lainnya di koridor jalan tol agar jalan tol tersebut dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan dan mampu memberikan manfaat bagi pengguna umum yang memakainya. PT Jasa Marga tentunya sangat memperhatikan bagaimana setiap kinerja karyawannya yang berkompeten sehingga dapat bersaing dengan banyak perusahaan lainnya.

Budaya organisasi dalam perusahaan dapat dikatakan sebagai nilai yang diyakini sebagai pola asumsi dasar oleh kelompok dalam suatu organisasi untuk membentuk standar dan etika tinggi dalam mencapai budaya yang lebih ideal oleh seluruh anggota organisasi. Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan terdapat budaya organisasi yang dinamakan “ AKHLAK ” yaitu : Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif, Namun terdapat beberapa masalah dalam budaya organisasi yaitu pegawai tidak mematuhi dan menaati norma peraturan yang ditetapkan dalam organisasi tempat bekerja, sehingga dalam hal penerapan nilai-nilai tidak berjalan.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan penurunan kinerja pegawai seperti penataan ruang kerja yang belum sesuai atau belum sesuai atau belum maksimal menyebabkan ruang kerja menjadi sempit dan kurang rapi sehingga pegawai merasa kurang nyaman dan fokus dalam bekerja dan menyebabkan kinerjanya belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Selanjutnya pada Disiplin Kerja yang sering dijumpai adalah masih terdapat beberapa pegawai yang datang ke kantor tidak tepat waktu, selain itu terdapat beberapa pegawai keluar masuk pada saat jam kerja kantor berlangsung sehingga dapat menunda penyelesaian tugas yang sedang dikerjakan hal tersebut dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai perusahaan.

Kinerja Pegawai dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam rangka menciptakan produktivitas kerja yang baik, usaha dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas. Namun masih banyak juga beberapa pegawai yang kurang memahami tugas dan tanggung jawab tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan kemajuan perusahaan. Oleh karena itu pentingnya sumber daya manusia dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki di dalam perusahaan agar kinerja pegawai terus meningkat dan perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul : “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.** “

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terdapat beberapa masalah yaitu pegawai tidak mematuhi dan menaati norma peraturan yang ditetapkan dalam organisasi tempat bekerja sehingga dalam hal penerapan nilai-nilai tidak berjalan.
2. Lingkungan kerja yang mengalami penurunan seperti penataan ruangan kerja yang belum maksimal dan mengakibatkan ruangan sempit dan pegawai merasa kurang nyaman dan fokus dalam bekerja dan menyebabkan kinerjanya belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Disiplin kerja perusahaan tersebut masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pegawai keluar masuk pada saat kerja kantor berlangsung dan dapat menunda penyelesaian pekerjaan serta mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.
4. Kinerja Pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tugas yang diberikan perusahaan, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dan perkembangan perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan ?
4. Bagaimana pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
4. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT. Jasa Marga

Sebagai dasar pengembangan kinerja pegawai pada perusahaan dengan Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Dimana nantinya akan menjadi dasar analisis perbaikan kinerja pada Pegawai

2. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama yaitu untuk mengetahui bagaimana cara meningkatkan Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

1.6 Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Agung Gumelar (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi	X ₁ : Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Dari hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain.
Mochammad Ery Putro Haryadi (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. Arisma Dawindo Sarana)	X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil pengujian menunjukkan budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
Dyah Avivi (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan	X : Lingkungan Kerja X : Disiplin Kerja X : Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

1.7 Teori Tentang Budaya Organisasi

Menurut Robbins and Judge (2016), Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi

arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Menurut Luthans (2006) dalam Hendra (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma norma dan nilai nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Menurut Williams (2011:84) dalam Asnora (2020), Budaya Organisasi adalah seperangkat nilai-nilai , keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi.

1.8 Teori Tentang Lingkungan Kerja

Menurut Taiwo dalam Cynthia (2015: 78), Lingkungan kerja merupakan seluruh situasi, even, manusia dsb yang memengaruhi cara orang hidup atau bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2007:76), Menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Rivai (2006: 168), Menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

1.9 Teori Tentang Disiplin Kerja

Menurut (hamali,2018), Mengemukakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2018) “ Dicipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat dari Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Singodimedjo dalam (Syahyuni,2018) Mengatakan bahwa: Disiplin kerja adalah sikap ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

1.10 Teori Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja, Menurut Rivai, (2006), didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang dan definisikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan.

1.11 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi cara orang bertingkah laku, cara mengambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya (Gibson, 1994).

1.12 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

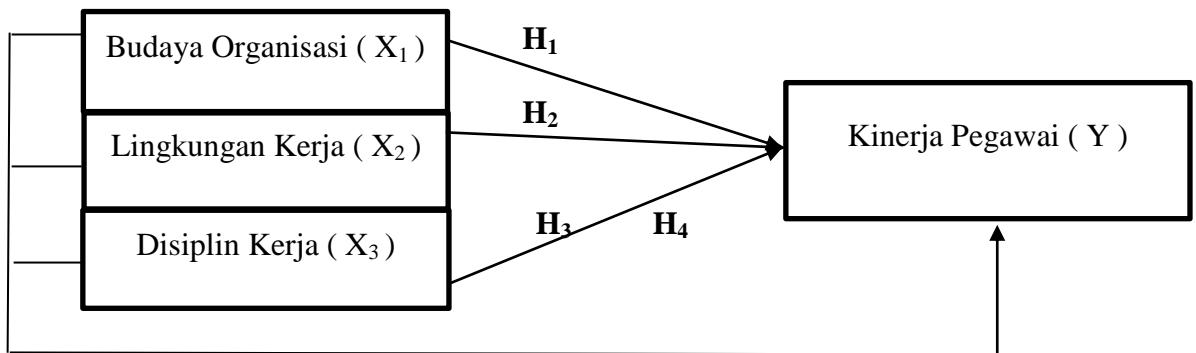
Menurut Harianto dalam Citraningtya & Djastuti, 2017 bahwa lingkungan kerja adalah tempat para karyawan melaksanakan setiap kegiatan pekerjaannya pada setiap harinya didalam perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memberikan rasa aman kepada seluruh pegawai yang ada dalam perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatan produktivitas yang sedang dilakukan dan juga memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal.

1.13 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016 : 193), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karna semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

1.14 Kerangka Konseptual

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



1.15 Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut :

H_1 : Hubungan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

H_3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

H_4 : Hubungan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.