

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari organisasi yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan organisasi. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi diskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara organisasi dengan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen organisasi harus mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dan hal tersebut mencakup peningkatan kinerja (Hasibuan 2003). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins 2006). Disamping itu pihak manajemen sumber daya manusia (SDM) harus menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam organisasi, karena SDM yang mempunyai peran strategis dalam menyusun struktur organisasi, membangun budaya organisasi, menyusun strategi *staffing*, merencanakan program pendidikan dan pelatihan, menyusun sistem penilaian pegawai dan penghargaan pegawai (Robbins 2006).

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja (Wibowo, 2013). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2003). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Kinerja pegawai akan tinggi apabila didukung dengan motivasi kerja pegawai yang baik. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Dengan memahami apa yang menjadi motivasi pegawai, akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, karena dengan adanya aturan disiplin kerja dalam suatu organisasi maka pegawai termotivasi untuk menghindari sanksi atau hukuman dan berusaha untuk mendapatkan penghargaan atas disiplin kerjanya (Tohardi, 2006).

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang

berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2006). Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman pada lingkungan tersebut. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi apabila lingkungan kerja kurang baik akan dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga tidak mendukung perolehan rancangan sistem kerja yang efisien dan efektif.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama (Robbins, 2006). Budaya organisasi menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasi (Hofstede 1997). Kreitner dan Kinicki (2010) mendefinisikan budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Soedjono, 2005). Penerapan budaya organisasi oleh setiap

karyawan akan sangat membantu dalam pencapaian target perusahaan. Seluruh karyawan diwajibkan untuk terlibat dalam pelaksanaan setiap tugas yang telah diberikan sesuai dengan bagian pekerjaan, dan dituntut harus mampu dalam beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan sehingga pencapaian target akan terlaksana. Secara individu maupun kelompok, pegawai tidak akan terlepas dengan budaya organisasi. Semakin baik budaya yang berlaku di dalam suatu instansi, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga ada kepuasan tersendiri yang dirasakan pegawai dalam bekerja di instansi.

Penelitian ini mengambil obyek pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta dengan menggunakan responden yaitu pegawai di lingkungan kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta yang masih aktif bekerja untuk mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam penelitian ini variabel penelitian dibatasi pada lingkungan kerja ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

2. Wilayah dalam penelitian ini dibatasi pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta yang beralamat di Jalan Panembahan Senopati No. 4 – 6 Yogyakarta.
3. Responden yang di pilih adalah seluruh seluruh karyawan bagian Tim PUR & Operasional SP dan Satuan Layanan & Administrasi di kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Diantara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi didgua variabel lingkungan kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **D. Tujuan Penulisan Skripsi**

Adapun tujuan dari melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengkaji ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Untuk mengkaji diantara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi manakah yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **E. Manfaat Penulisan Skripsi**

Manfaat dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta” ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kantor perwakilan Bank Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta, untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta memberikan suatu pembelajaran yang lebih mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

#### **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini dijelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah dan definisi operasional, tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

##### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa Penelitian dan kerangka pikir penelitian.

##### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai lokasi penelitian, sampel dari penelitian, metode sampling yang ditempuh, variabel

penelitian, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan kesulitan – kesulitan yang timbul selama penelitian dan cara pemecahannya.

**BAB IV : Gambaran Umum Objek Amatan**

Bab ini berisi gambaran umum sesuai dengan keadaan perusahaan tempat diadakannya penelitian.

**BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

**BAB VI : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.