

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini, terjadi persaingan asal seluruh organisasi atau perusahaan Untuk saling bersaing memperebutkan posisi menjadi perusahaan yang unggul. tidak ketinggalan pada hal ini, kemampuan untuk menyebarkan sumber daya manusia dituntut menjadi lebih baik. Hal ini disebabkan kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya dipengaruhi sumber daya manusia menjadi pelaku dan penggerak semua itu.

Sejalan dengan perkembangan global bisnis yang semakin mengglobal, maka pengelolaan suatu organisasi wajib dilakukan secara profesional dan produktif, supaya organisasi tadi permanen bisa mempertahankan kelangsungan hidupnya dan terus berkembang seiring menggunakan perkembangan zaman. Setiap usaha untuk mencapai tujuan perusahaan tak lepas dari peran sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen sebab keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. apabila individu pada perusahaan yaitu sdm-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan permanen berjalan efektif, dengan istilah lain kelangsungan suatu perusahaan itu dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan telah menjadi fokus perhatian berbagai kalangan, baik perusahaan maupun masyarakat biasa. Penekanan pada masalah kinerja seperti itu dapat dipahami karena berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia yang digunakan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin di perusahaan.

Tujuan perusahaan sebagai organisasi adalah untuk menghasilkan keuntungan. Organisasi dapat berfungsi karena aktivitas atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi tersebut. Karena kinerja karyawan secara otomatis meningkat maka kinerja perusahaan juga akan ikut meningkat. Semakin baik kinerja seseorang di perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang diperoleh perusahaan. PT. Multijaya Adyaraya sendiri memiliki standar kinerja yaitu top performance nya adalah 100%. Dimana Bisa dikatakan kinerja itu baik dan mencapai target perusahaan apabila setiap karyawan bisa mencapai skor 100%.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara yang merupakan perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. Multijaya Adyaraya beralamat di Jl Sumber Jaya, Kec. Bukit Kemuning, Desa Tanjung Baru, Dusun Ujan Mas 1 Kab. Lampung Utara. Dimana perusahaan ini merupakan subkon (sub kontraktor) dari PT. PLN Indonesia dimana PT Multijaya Adyaraya ini pusatnya berada di teluk betung bandar lampung. PT Multijaya Adyaraya merupakan badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional yang memiliki visi menjadikan perusahaan yang terbaik dalam pengelolaan energi di wilayah lampung. PT. Multijaya Adyaraya juga mempunyai misi memberi tingkat pelayanan prima melalui kecepatan, ketepatan, dan kerjasama tim untuk mencapai kepuasan pelanggan.

**Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT. Multijaya Adyaraya 2022.**

<b>Standar Penilaian Kinerja Karyawan</b>	
<b>Penilaian (%)</b>	<b>Kategori</b>
>60	Top performance
>30 dan <60	Mid performance
>0 dan <30	Under performance

Sumber :PT. Multijaya Adyaraya

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa secara statistik persentase dan kategori penilaian karyawan di PT. Multijaya Adyaraya yaitu dari dibawah rata-rata hingga diatas rata-rata. Penilaian kinerja Karyawan tersebut sebagai dasar

evaluasi kinerja dari karyawan yang dilakukan menggunakan sistem digital otomatis yaitu VCC atau *Virtual Command Center* guna mendukung kinerja layanan pelanggan. VCC atau *Virtual Command Center* adalah aplikasi web yang dibuka menggunakan browser web seperti google chrome, Mozilla firefox ataupun safari. Berikut ini tabel rekapitulasi kinerja karyawan di PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara:

**Tabel 1. 2 Data Penilaian kinerja Karyawan PT. Multijaya Adyaraya Tahun 2022**

<b>Faktor penilaian</b>	<b>Target</b>	<b>Hasil Rata-Rata</b>
Rerata Rating	5.00	5.00
Skor Performa	5.00	4.39
Skor Produktivitas	5.00	2.50
Skor Hari Kerja	5.00	4.16
Total Skor	15.00	11.17
Persentase Skor	100%	74.47%

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara secara statistik sudah mencapai diatas rata-rata yaitu mencapai 74,47%, namun pihak perusahaan Multijaya Adyaraya Lampung Utara sendiri mempunyai standar *top performace* secara interen yaitu kinerja karyawan harus mencapai 100% untuk dapat dikatakan sangat baik. Maka secara interen kinerja karyawan belum optimal atau belum memenuhi target. Karena masih terdapat banyak gangguan penyulang pada setiap posko PT. Multijaya Adyaraya lampung Utara.

PT. Multijaya Adyaraya saat ini memiliki kualifikasi. Perusahaan ini dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi yaitu jasa pelaksana instalasi pembangkit tenaga listrik energi baru dan terbarukan, jasa pelaksana konstruksi jaringan distribusi tenaga listrik tegangan menengah, jasa instalasi sistem kontrol dan instrumentasi, dan pelaksana konstruksi instalasi elektrikal lainnya. PT. Multijaya Adyaraya lampung utara memiliki tugas pokok yaitu melakukan penanganan gangguan dimana pekerjaan menekankan pada penanganan gangguan pada jaringan distribusi baik gangguan pada jaringan tegangan menengah (JTM), melakukan penanganan gangguan pada gardu

distribusi dan penanganan gangguan SR-APP serta jaringan tegangan rendah (JTR), melakukan inspeksi jaringan distribusi dan pemeliharaan Jaringan. Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat diharapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai oleh karyawan yang dimana dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalam maupun pemimpinnya.

PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara sebagai perusahaan yang menjual jasa pelayanan teknik energi listrik bukan hanya mendapat keuntungan besar dari masyarakat dan dari hasil penjualannya, tetapi harus lebih lebih fokus memperhatikan kinerja karyawan karena mereka yang berinteraksi secara langsung dengan masyarakat dan menjadikan keberhasilan perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari seorang karyawan itu tidak mudah, karena sangat di butuhkan dari lingkungan yang mendukung, kesadaran dari karyawan dan juga memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dari seorang karyawan itu sendiri. Pengertian kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arpan and Suwandi 2005).

Dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik banyak hal penyebab dan pemicunya yakni seperti motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, kepuasan kerja, k3, pelatihan atau komitmen organisasi. Banyak hal yang menjadi pemicu kinerja karyawan menjadi lebih baik, tetapi peneliti lebih memfokuskan ke budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik serta kinerja karyawan pada PT. Multijaya adyaraya. Kinerja menurut Handoko (2011) diartikan sebagai proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Menurut kamus Bahasa Indonesia, pengertian kinerja adalah mempunyai hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang

dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang bedaya guna (Sulistiawan et al. 2017).

Memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi tentunya merupakan dambaan semua perusahaan atau organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Budaya organisasi di lingkungan PT. Multijaya Adyaraya adalah mempunyai slogan yang selalu dipakai dalam bekerja yaitu “PLN.. Berakhlak, Handal, Terbaik, MJA..Jaya Jaya Jaya”. Tercipta budaya yang sifatnya memberikan dorongan agar para karyawan lebih semangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan target kerjanya dan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari PLN Multijaya Adyaraya. Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat lebih optimal dalam menyelesaikan tugas. Berikut ini data mengenai lingkungan kerja fisik pada PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara :

**Tabel 1. 3 Data Lingkungan Kerja Fisik Karyawan PT. Multijaya Adyaraya**

No	Nama Alat kerja	Jenis Barang	Jumlah Barang	Nama Posko	Unit ULP	Keterangan	Kualitas Barang
1	Stick 20 KV	Buah	1	Harsus Bukit K	Bukit kemuning	Pengajuan MJA Pusat	Kurang baik
2	Stick 20 KV	Buah	1	Bukit kemuning	Bukit kemuning	Pengajuan MJA Pusat	Kurang baik
3	Alat Ukur Tahanan Isolasi	Buah	1	Ogan Lima	Bukit kemuning	Pengajuan MJA Pusat	Rusak
4	Stick 20 KV	Buah	1	Ogan Lima	Bukit kemuning	Pengajuan MJA Pusat	Kurang baik
5	Teropong Binocular	Buah	1	Ogan Lima	Bukit kemuning	Pengajuan MJA Pusat	Rusak
6	Stick 20 KV	Buah	1	Tanjung raja	Bukit kemuning	Pengajuan MJA Pusat	Kurang baik

Sumber : PT. Multijaya Adyaraya

Berdasarkan tabel 1.3 data yang diperoleh terkait Lingkungan Kerja Fisik, menunjukkan bahwa peralatan kerja atau fasilitas kerja pada PT. seperti alat stick 20 KV yang digunakan untuk alat bantu kelistrikan yang terbuat dari fiberglass dan sering digunakan untuk pengerjaan utilitas kelistrikn tegangan tinggi, alat ukur ketahanan isolasi yang digunakan untuk mengukur besarnya

tahanan isolasi yang bertegangan maupun yang tidak bertegangan, teropong binocular alat yang berfungsi untuk mengamati gangguan pada kabel pada jarak jauh. peralatan tersebut masih banyak mengalami kerusakan disetiap posko. Sehingga dengan lingkungan kerja fisik yang kurang baik maka tidak akan menunjang kinerja dari setiap karyawan sehingga karyawan di PT. Multijaya adyaraya bekerja kurang maksimal. Menurut Nitimisento (2012) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana (Sulistiawan et al. 2017).

Harhinto (2016) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi. Budaya organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan sebagai sistem nilai yang membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak para karyawan untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik, dengan kata lain kinerja karyawan juga akan ikut meningkat seiring tumbuhnya nilai-nilai dari budaya yang mendukung kinerja karyawan dan tujuan organisasi (Widiyanti, Baihaqi, and Nohong 2022). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahrul Ihsan dan Azhar Latief menunjukkan Lingkungan Kerja fisik dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ihsan and Latief 2021).

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh tambahan bukti empiris atas studi terdahulu yang menguji pengaruh budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui

bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh apa tidak terhadap kinerja karyawan di PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara?
3. Apakah Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang Lingkup Subyek Dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang Lingkup Obyek Pada Penelitian ini adalah karyawan pada PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang Lingkup Tempat Pada Penelitian ini dilakukan di Jl. Sumber jaya kecamatan bukit kemuning desa tanjung baru, dusun ujan mas 1, rt 002/rw 002, kabupaten Lampung Utara.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan Pada bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan Januari 2023.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup Ilmu Pengetahuan adalah Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang Meliputi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja karyawan.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Dalam Penelitian ini tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk mengembangkan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya isu-isu mengenai budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh manajemen PT. Multijaya Adyaraya sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam menetapkan kebijakan mengenai budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut:

### **1.6.1 Bab I Pendahuluan**

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **1.6.2 Bab II Landasan Teori**

Bab dua ini berisi Landasan Teori yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **1.6.3 Bab III Metode Penelitian**

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **1.6.4 Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

### **1.6.5 Bab V Simpulan Dan Saran**

Bab lima berisi penutup yang berisis kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

### **1.6.6 Daftar Pustaka**

### **1.6.7 Lampiran**