

## **B**

### **AB I PENDAHULUAN**

Dalam menjalankan suatu bisnis, perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Syarat dalam mencapai tujuan itu memerlukan sumber daya yang mumpuni. Sumber daya yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia atau seorang karyawan. Karyawan merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan seorang karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan proses bisnis. Seorang karyawan memiliki tanggung jawab dalam proses perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan. Zaman semakin berkembang, perkembangan zaman seperti sekarang ini membuat persaingan antar pelaku bisnis atau usaha. Yang mana akan berdampak pada susahny seorang yang akan melamar pekerjaan. Hanya dipastikan seorang individu yang berkompeten yang akan diangkat sebagai karyawan. Dan untuk seorang karyawan bisa saja tergantikan oleh seorang yang lebih berkompeten. Maka, untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki yaitu dengan meningkatkan kualitas diri. Hal ini dapat dilakukan dengan cara penilaian kinerja karyawan.

Perkembangan zaman juga berdampak pada perkembangan industri otomotif. Di Indonesia sendiri mengikuti perkembangan pada industri otomotif yaitu sarana transportasi. Hal ini dibuktikan adanya perusahaan dealer motor salah satunya yaitu PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan. Perusahaan ini merupakan dealer motor dengan merk dagang Yamaha. Perusahaan ini melakukan operasionalnya dari hari Senin hingga hari Sabtu, dimulai dari pukul 08:00 hingga 17:00. Perusahaan ini memudahkan konsumen dalam memenuhi kebutuhan dengan menawarkan sistem pembelian dengan cara cash ataupun kredit. PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan menjual berbagai jenis sepeda motor Yamaha. PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan terletak di JL. Kol Makmun Rasyid, No. 166, Kec. Kalianda, Lampung Selatan,

Lampung. PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dalam penjualan kendaraan sepeda motor dan suku cadang dengan merk Yamaha serta juga memberikan jasa service kendaraan. Sebagai perusahaan berskala besar PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan memiliki 39 karyawan dengan 1 pimpinan. Berikut merupakan tabel data karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan

*Tabel 1. 1. Data Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Lampung Selatan*

Posisi/Jabatan	Jumlah
Pimpinan	1
Service Advisor	1
SPV Marketing	1
Administrasi	1
Part Counter	1
Teknisi	7
Sales Counter	3
Office Boy	5
PDI Man	1
Driver	5
Salesman	14
Jumlah Total	40

Sumber : PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan, 2021

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Ketika kinerja karyawan suatu perusahaan dikatakan baik, maka akan berdampak baik juga pada perusahaan tempat ia bekerja. Begitu juga sebaliknya, apabila kinerja karyawan suatu perusahaan dikatakan buruk, maka akan berdampak buruk juga pada perusahaan tempat ia bekerja. Jika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang buruk maka dapat dipastikan tujuan perusahaan itu tidak akan tercapai. Dan jika perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik pasti perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya dengan mudah. Menurut

Hasibuan (2012) indikator kinerja karyawan terdiri dari kedisiplinan, kepribadian, kerjasama, hasil kerja dan tanggung jawab. Berikut merupakan tabel standarisasi penilaian kinerja PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan pada tahun 2021 :

Tabel 1. 2. Standarisasi Penilaian Kinerja PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Lampung Selatan

Indikator Kinerja Karyawan	Bobot (%)	Standar Penilaian Kinerja Karyawan	Keterangan	Huruf Mutu
A. Hasil Kerja		91 – 100	Sangat Baik (SB)	A
1. Kualitas Kerja	20			
2. Kuantitas Kerja	20			
3. Keterampilan Kerja	20	76 - 90	Baik (B)	B
B. Perilaku Kerja		61 – 75	Cukup Baik (CB)	C
1. Kedisiplinan	10			
2. Tanggung Jawab Kerja	10			
3. Kepribadian	10			
4. Kerjasama	10	51 - 60	Kurang Baik (KB)	D

Sumber : PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bahwa penilaian kinerja terdapat dua penilaian, yakni hasil kerja dan perilaku kerja. dalam hasil kerja terdapat beberapa poin dengan bobot penilaian masing-masing 20 % yakni kualitas kerja, kuantitas kerja dan keterampilan kerja. Sedangkan dalam perilaku kerja terdapat poin dengan bobot penilaian masing-masing 10% yakni kedisiplinan, tanggung jawab kerja, kepribadian dan kerjasama. Dengan standar penilaian kinerja karyawan dengan hasil nilai 91 – 100 kategori sangat baik, nilai 76 – 90 kategori baik, nilai 61 – 75 kategori cukup baik dan nilai 51 – 60 kategori kurang baik. berikut merupakan rekapitulasi hasil penilaian kinerja PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan pada Tahun 2021 :

Tabel 1. 3. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga

A. Hasil Kerja	Nilai Cepat	Skor
1. Kualitas Kerja	60	17
2. Kuantitas Kerja	70	14
3. Keterampilan Kerja	70	14
B. Perilaku Kerja		
1. Kedisiplinan	60	11
2. Tanggung Jawab Kerja	70	12
3. Kepribadian	80	8.5
4. Kerjasama	75	8.5
Jumlah		85

Sumber : PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan, 2021

Pada tabel diatas diketahui bahwa sepanjang tahun 2021 PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan dalam penilaian kinerja karyawan masuk ke dalam kategori Baik (B) dimana dilihat bahwa kinerja karyawan memiliki skor akhir sebesar 85 dari total indikator-indikator yang telah ditetapkan oleh PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

Dan menurut Mangkunegara, kinerja karyawan terdapat dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan sifat-sifat yang ada pada diri seorang karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan faktor eksternal merupakan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak ada di dalam diri seorang karyawan.

Sedangkan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Budaya organisasi menurut Dension (2012) merupakan nilai, kepercayaan, dan prinsip yang memiliki fungsi yang menjadi dasar sebuah sistem manajemen organisasi dan merupakan seperangkat praktek dan perilaku manajemen yang dapat membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut. Dengan landasan budaya organisasi yang baik, maka karyawan akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya untuk

mencapai tujuan organisasi. Indikator budaya organisasi menurut Dension (2012) antara lain misi, keterlibatan, dan konsistensi.

Sedangkan lingkungan kerja Siagian (2014) merupakan lingkungan dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai, maka dapat dikatakan karyawan akan bisa kerja dengan nyaman. Sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Menurut lingkungan kerja menurut Siagian (2014) terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Namun pada penelitian kali ini penulis hanya memfokuskan pada lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kerja sama dan hubungan antara rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Menurut Siagian (2014) yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan tentang budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan pada PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan yaitu budaya 5S+1K yang terdiri dari Seiri (ringkas), Seiton (rapih), Seiko (resik), Seiketsu (rawat), Shitsuke (rajin), dan Kaizen (perbaikan). Berdasarkan indikator misi, keterlibatan dan konsistensi dirasa masih kurang maksimal. Hal ini dikarenakan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan menerapkan budaya organisasi. Budaya organisasi ini dilakukan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Misi budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan yakni diterapkannya briefing. Yang mana briefing merupakan kegiatan dalam pemberian arahan kepada karyawan yang bekerja guna untuk mensosialisasikan aturan serta kebijakan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diterapkannya budaya ini, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. dengan adanya kegiatan

briefing maka pemimpin dapat menyampaikan informasi serta dapat memberikan arahan kepada karyawan supaya tetap sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Akan tetapi kenyataan dilapangan dari hasil wawancara dengan Manajer PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan, keterlibatan karyawan dalam melaksanakan misi briefing masih kurang. Dengan ini, membuktikan bahwa karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan tidak disiplin dalam bekerja, sehingga hal juga membuktikan bahwa kinerja karyawan yang bekerja masih kurang baik.

Konsistensi karyawan dalam bekerja yang seperti ini dapat membuat perusahaan merugi, karena dengan karyawan yang kurang disiplin membuat performa perusahaan tersebut menurun. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut menjunjung tinggi disiplin dalam bekerja, maka dapat dipastikan kinerja karyawan tersebut sudah baik. Dan dapat membuat perusahaan tersebut memiliki performa yang baik juga, sehingga perusahaan tersebut dapat meraih tujuan perusahaan tersebut dengan mudah.

Lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang mempunyai hubungan dengan aktivitas karyawan yang sedang bekerja. Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja terdapat dua jenis namun pada penelitian ini penulis memfokuskan pada lingkungan kerja non-fisik, lingkungan kerja non-fisik merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kerja sama dan hubungan antara rekan kerja, atasan, maupun bawahan.

Hubungan kerja antar rekan kerja yang terjadi pada PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan berdasarkan hasil wawancara dengan manajer dirasa kurang harmonis, masih adanya kelompok-kelompok kurang berbaur, kurang memahami yang dikarenakan kurangnya komunikasi. Yang mengakibatkan kurangnya kerjasama antar tim. Kerja sama antar karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan dinilai kurang optimal hal

ini dikarenakan beberapa karyawan memiliki sikap yang apatis dan egois dalam hubungan kerja. Hal ini dapat membuat semangat kerja karyawan menurun sehingga akan berdampak pada kinerja mereka. Sedangkan hubungan kepada atasan sudah baik tetapi masih diperlukan pelatihan-pelatihan maupun pembelajaran dengan mengikuti briefing yang dilaksanakan. Dengan mengikuti briefing dapat dipastikan bahwa kinerja para karyawan akan meningkat serta pengetahuan yang dimiliki juga akan meningkat. Hal ini dapat membuat perusahaan mudah dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan dengan judul penelitian “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN TEDUH INTERNIAGA CABANG LAMPUNG SELATAN”

## **1.1. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian bertujuan agar penelitian yang dilakukan lebih terarah. Maka ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut :

### **1.1.1. Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

### **1.1.2. Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek pada penelitian ini yaitu Budaya Organisasi. Lingkungan Kerja Non-Fisik dan Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

### **1.1.3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini yaitu PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

#### **1.1.4. Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini yaitu setelah dikeluarkannya surat izin penelitian pada bulan Oktober 2021 hingga penelitian ini berakhir pada Wisuda bulan Maret 2022.

#### **1.1.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu pada penelitian ini yaitu untuk meneliti karyawan yang bekerja di PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan dan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan dalam menjalankan pekerjaannya.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Jaya Pratama cabang Lampung Selatan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, berikut manfaat dilakukannya penelitian ini :

##### **1.4.1. Untuk Peneliti**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk penulis sebagai ilmu yang diperoleh selama proses belajar mengajar dan dapat dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja non-fisik dan kinerja karyawan.

##### **1.4.2. Untuk Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai acuan dan sumber informasi yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan langkah- langkah dan dalam mengatasi masalah yang timbul terutama dalam bidang meningkatkan kinerja karyawan.

##### **1.4.3. Untuk Institusi**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi institusi dalam menambah daftar referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam menulis penelitian ini yaitu

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup yang terdiri dari ruang lingkup subjek, objek, tempat, waktu dan ilmu pengetahuan serta tujuan penelitian, manfaat penelitian, kemudian

sistematika penulisan tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan tentang tinjauan pustaka Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Non-Fisik serta penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil uraian mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang uraian kesimpulan hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi sebagai tindak lanjut hasil penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

