

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin kompetitifnya persaingan bisnis akibat bertambah banyaknya para kompetitor merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan terutama dalam bisnis sektor jasa. Meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menghadapi persaingan yang semakin kompleks. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang unggul harus selalu dijaga, dikelola dan ditekankan oleh perusahaan untuk menjaga mutu demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan perusahaan, upaya yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Hal-hal tersebut berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dan ikut ambil andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka sejatinya tujuan perusahaan akan sejalan dengan tujuan karyawannya.

Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan apabila kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas pada perusahaan. Maka akan menyebabkan penurunan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang mana dalam suatu perusahaan tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Priansa (2018). Kinerja yaitu tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kasmir (2016:181) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sedangkan Menurut Khurosani (2018) berpendapat bahwa kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai, yang didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung mengenai kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung menerangkan bahwa Kualitas kerja belum memenuhi standar kinerja karyawan belum mampu memberikan hasil pekerjaan dengan

baik sesuai pekerjaan yang dilakukan masing-masing oleh karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan. Kuantitas kinerja karyawan belum memenuhi standar kerja, karyawan belum mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dan absensi karyawan belum sesuai standar kinerja karyawan tetapi hanya saja masih ada beberapa karyawan yang terkadang tidak masuk kerja dengan keterangan, sakit, izin dan cuti kerja, sehingga hal seperti ini dapat mengurangi stabilitas kinerja karyawan.

Karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja dan kerja sama antar karyawan telah terjalin cukup baik . Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung telah menerapkan sistem penilaian kinerja untuk menilai kinerja dari setiap karyawannya sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang sedang mengalami penurunan kinerja karyawan yaitu PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung. PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung berdiri pada tanggal 9 juni 1994 yang beralamatkan di Jl. Jend. Sudirman, Enggal, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35213 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan baik kendaraan bermotor maupun keuangan memiliki karyawan sebanyak 45 orang karyawan yang memiliki unit kerja.

Tabel 1.1
Data Karyawan Perusahaan PT. Finansia Multi Finance
Bandar Lampung Tahun 2023

Jabatan	Jumlah Karyawan
Manager	1
HRD	1
Costumer Service	2
Administrasi	5
Keuangan	3
Marketing	33
Jumlah	45

Sumber : PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung, Tahun 2023

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas dijelaskan jumlah karyawan perusahaan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung. Perusahaan memiliki struktur organisasi yang terdiri dari 1 orang Manager, 1 orang bagian HRD, 2 orang bagian CS, 5 orang bagian Administrasi, 3 orang bagian Keuangan dan 33 orang bagian Marketing. Dengan total keseluruhan karyawan adalah 45 Orang. Pada penelitian ini memilih karyawan bagian marketing dengan jumlah 33 orang bagian Marketing. Berikut Ini Merupakan Tabel 1.2 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Pengawasan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Hubungan antar karyawan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung telah menerapkan standar penilaian kinerja untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang terdiri dari beberapa area kinerja. Masing-masing area kinerja memiliki kategori penilaian dari <50 – 100 dan diberi target 100% dengan nilai aspek 1-5 dengan keterangan dari buruk sampai sangat baik. Berikut ini merupakan Tabel 1.2 mengenai Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung.

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2022	2023	2022	2023
1.	Kualitas	84,5	75	B	C
2.	Kuantitas	86,4	75	B	C
3.	Waktu	84,6	73	B	C
4.	Pengawasan	84,5	80	B	B
5.	Hubungan antar karyawan	84,5	84	B	B
Total Rata-rata		84,9	77,4		

Sumber : PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung belum mencapai standar dengan kategori 71-80 dan memiliki nilai kategori 2 dengan keterangan sesuai standar. Walaupun kinerja karyawan telah sesuai standard hal ini perlu ditingkatkan lagi karena belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai bahkan melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan, Karena

lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurang kondusif akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Sebaliknya, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman atau baik akan dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif dan menumbuhkan rasa senang dalam diri karyawan sehingga mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik. Lingkungan kerja fisik berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Enny (2020:56) Mengatakan bahwa yang di maksud lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya music, kebersihan, dan lain-lain. Menurut Effendy (2019) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja Kerja yang baik.

Lingkungan kerja fisik juga termasuk faktor yang sangat penting untuk ditingkatkan bagi perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja pegawai juga akan tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Dengan lingkungan yang tidak bersih mengakibatkan banyak karyawan setiap bulan sering bolos atau mangkir dengan alasan sakit. Adanya karyawan *outsourcing* dengan jam kerja dalam sehari, sehingga dapat mengakibatkan ketidak konsistennya karyawan dalam melakukan pembersihan lingkungan kerja. Selain itu, para karyawan dalam jam kerja menjenuhkan dan lingkungan kerja yang kurang bersih, juga meningkatkan ketidak hadiran karyawan dikantor. Berikut merupakan hasil prasurvei mengenai Lingkungan Kerja:

Tabel 1.4

**Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Fisik
PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung**

No	Lingkungan Kerja fisik	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Ruangan kerja yang tidak bising membuat saya tenang dalam bekerja	18	15	33
2	Suhu udara yang segar membuat sayanyaman dalam bekerja	20	13	33
3	Saya merasa puas dengan fasilitaskerja yang ada	18	15	33
4	Lingkungan kerja yang nyaman membantu proses kerja yang efektifdan efisien	14	19	33
5	Hubungan kerja antara atasan dan karyawan yang baik meningkatkansemangat dalam bekerja	15	18	33

Sumber : PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung 2023

Berdasarkan tabel 1.4 diatas mengenai lingkungan kerja fisik, terindikasi salah satu faktor yang membuat tidak maksimalnya kinerja karyawan yang dilakukan karyawan adalah fasilitas kerja yang kurang memadai. Lingkungan kerja ialah tempat bagi sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut membuat keterbatasan karyawan dalam menggunakan media untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

Permasalahan lain yang berhubungan dengan lingkungan kerja Fisik. Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung seperti Ruang kantor yang kotor terdapat bau tidak sedap dikarenakan jarang di bersihkan kurangnya pending ruangan dan pengharum ruangan tersebut dan sirkulasi udara di tempat kerja kurang baik lampu ruangan kurang terang sehingga karyawan tidak dapat konsentrasi dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD terkait permasalahan terhadap lingkungan kerja fisik perlu mendapatkan perhatian yang baik bagi pimpinan maupun karyawannya sendiri dari segi lingkungan kerja yang bersih adanya penerangan yang cukup terhadap ruangan kerja agar kinerja pegawai dapat lebih nyaman dalam bekerja dan masih kurangnya alat pendingin ruangan yang dapat mengurangi semangat kerja karyawan kebisingan yang dapat mengganggu pendengaran sehingga mengurangi konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lingkungan yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung masih kurang memadai dikarenakan minimnya fasilitas seperti tempat beristirahat yang tidak bisa menampung semua karyawan. Pencahayaan yang kurang baik dan pemilihan warna ruangan yang tidak membangkitkan semangat kerja. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dengan kondisi lingkungan perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Karena jika Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Berdasarkan hal tersebut penulis dapat berasumsi bahwa lingkungan kerja pada PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung belum berjalan dengan baik, karena kenyamanan karyawan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Selain itu, variabel lain selain Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian bahwa Budaya Organisasi dapat mempengaruhi kinerja Kerja Karyawan. Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi.

Budaya Organisasi merupakan terjemahan dari Organization Culture. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Nilai ialah sesuatu yang dipandang penting, berharga, diprioritaskan dan diperjuangkan untuk dilaksanakan.

Kepercayaan ialah sesuatu yang diterima sebagai kebenaran dan tidak diperdebatkan. Norma ialah pedoman atau aturan yang harus ditaati oleh para karyawan yang ada di perusahaan. Budaya membedakan karyawan satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Afandi, (2018:97) menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah

Arpan (2018) Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi. Budaya organisasi menurut Suwandi (2019) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Menurut Sagita (2018) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajar dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi.

Salah satu fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi di PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung adalah visi dan misi yang ada di perusahaan tidak diterapkan dengan baik dan tidak berjalan sesuai dengan realita yang ada. Pihak manajemen ingin visi dan misi perusahaan selalu dievaluasi dan diperbarui tiap tahunnya tetapi perusahaan tidak memperbarui, sehingga visi dan misi tidak berjalan dengan semestinya. Dan banyaknya karyawan baru yang tidak diperpanjang kontraknya karena tidak menerapkan budaya organisasi perusahaan, yaitu insentif disiplin pada saat karyawan melakukan proses pelatihan. Insentif disiplin merupakan gaji tambahan jika karyawan mematuhi disiplin. Dimana karyawan baru akan mengikuti sebuah *event* yang berkaitan dengan pekerjaannya yang dapat melatih dan mengembangkan minat dan bakat yang ada di dalam dirinya. PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung akan melihat perkembangan karyawan dan juga melihat apakah kinerja kerja karyawan tersebut meningkat atau menurun.

Banyaknya karyawan yang datang terlambat menyebabkan perkembangan karyawan menurun sehingga insentif disiplin akan hilang. Hal ini mengakibatkan efektifitas dalam bekerja karyawan menurun. PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung mensyaratkan kepada karyawan baru untuk mengikuti event pelatihan agar mendapatkan insentif disiplin, tetapi banyak karyawan yang tidak mendapatkannya sehingga perpanjangan kontrak tidak dapat dilakukan.

PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung memiliki budaya organisasi yang diletakan hampir diseluruh sudut area kerja yaitu menyediakan produk dan jasa pembiayaan konsumen terbaik untuk masyarakat dan Membangun kerangka bagi setiap induvidu untuk belajar, berkembang, mewujudkan dan menciptakan nilai serta kesempatan. Nilai Perusahaan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung fokus pada pengerahan sumber daya manusia (Karyawan) dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada nasabah dilakukan untuk meningkatkan kepercayaan nasabah PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap HRD terkait didalam budaya organisasi menunjukkan bahwa masih kurangnya perhatain terhadap norma yang berlaku seperti adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, pulang lebih awal dari jam yang di tetapkan, dan kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas permasalahan budaya organisasi, di PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung belum optimal dari segi budaya organisasi dimana masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor, dan waktu istirahat yang kurang diperhatikan, menyebabkan banyak karyawan yang dating terlambat ke kantor setelah istirahat, dan rendahnya integrasi, dimana budaya organisasi belum mampu mendorong karyawan untuk bekerja secara terkoordinasi yang menyebabkan banyak karyawan yang menuda pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan menjadi terbengkalai, serta kurangnya pengarahan yang jelas terhadap karyawan mengenai sasaran dan harapan sehingga tidak tercapainya target yang diharapkan, dalam hal ini menunjukkan masih rendahnya penerapan nilai budaya organisasi, yang menyebabkan terhambatnya kegiatan dan program sesuai dengan perencanaanya.

Kondisi ini terjadi karena berbagai nilai, norma, dan aturan yang menjadi bagian dari budaya organisasi belum dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam disiplin, bersikap dan berperilaku saat bekerja. Oleh karena itu, jika budaya organisasi menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan. Budaya organisasi terbukti mampu menjadi kontrol dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan menjadikan sebuah perusahaan menjadi lebih maju, konsisten, dan antisipatif terhadap perkembangan lingkungan. Kuat dan kentalnya budaya organisasi di dalam sebuah perusahaan pastinya akan bisa memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi karyawan dalam hal tentang pemahaman suatu persoalan yang perlu diselesaikan dan menjadi keunggulan dalam menghadapi tantangan. Budaya organisasi yang baik dan positif menjadikan suatu perusahaan lebih percaya diri, kuat dan stabil. Pendapat ini sesuai dengan peneliti Lukman Hakim (2022) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik mengambil berjudul : **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung?
3. Apakah Budaya Organisasi & Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang Lingkup Subjek Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek ini adalah PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang Lingkup Tempat Pada Penelitian ini dilakukan di Jl. Jend Sudirman, Enggal, Kec. Tj. Karang Pusat Kota Bandar Lampung 35213.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang di dasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang di laksanakan pada bulan Desember 2023 sampai pada Maret 2024

1.3.5 Ruang Ilmu Penelitian

Ruang lingkup Ilmu Penelitian adalah Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang Meliputi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam Penelitian ini tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Finansia Multi Finance Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa :

1.5.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi manajemen dalam mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Di harapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dan menambah refrensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya

1.5.3 Bagi Peneltian Selanjutnya

Diharapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya.

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:

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Bab 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.

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN