

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama terhadap kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

PT. Astra Graphia Pekanbaru yang merupakan Perusahaan Distributor resmi mesin photo copy merek Fujixerox, dan solusi dokumen atau percetakan yang ada di wilayah Pekanbaru Riau. Secara badan hukum, Astragraphia terdaftar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan, jasa konsultasi, jasa kontraktor peralatan dan perlengkapan kantor, teknologi informasi, telekomunikasi, dan perindustrian. Dengan banyaknya aktifitas perusahaan ini maka perusahaan sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan perusahaan. Untuk dapat melaksanakan misi ini, kinerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam hal ini pelayanan terhadap konsumen perusahaan.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn (2003:7) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat

bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya organisasi yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan dari rekapitulasi daftar hadir selama tiga tahun terakhir, mulai dari tahun 2010 sampai 2014, tingkat kedisiplinan karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru dinilai rendah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat table sebagai berikut:

Tabel 1.1 : Tingkat Absensi Karyawan PT. Astragraphia Pekanbaru Tahun 2010-2014

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Setahun	Jumlah Keterlambatan		Jumlah Ketidakhadiran	
				F(frekwensi)	%	F(frekwensi)	%
2010	58	235	13630	388	2,85	100	0,73
2011	55	235	12925	390	3,02	96	0,74
2012	58	235	13630	420	3,08	100	0,73
2013	65	235	15275	460	3,01	110	0,72
2014	60	235	14100	410	2,91	120	0,85

Sumber: PT. Astragraphia Pekanbaru 2015

Dari tabel 1.1 diatas dapat diuakan bahwa persentase rata-rata tingkat absensi dari tahun 2010 sampai dengan 2014, tercatat dari tahun ke tahun jumlah keterlambatan cenderung mengalami peningkatan, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Tahun 2011, jumlah keterlambatan pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,17% dari tahun sebelumnya. Tahun 2012 jumlah keterlambatan mengalami peningkatan sebesar 0,06% dari tahun sebelumnya. Tahun 2013 jumlah keterlambatan mengalami penurunan sebesar -0,07% dari tahun sebelumnya. Tahun 2014 jumlah keterlambatan mengalami penurunan sebesar -0,10% dari tahun sebelumnya.
- 2) Jumlah ketidakhadiran pegawai selama tiga tahun terakhir cenderung mengalami peningkatan. Tahun 2011 jumlah ketidakhadiran pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,01% dari tahun sebelumnya. Tahun 2012 jumlah ketidakhadiran

mengalami penurunan sebesar -0,01% dari tahun sebelumnya. Tahun 2013 jumlah ketidakhadiran mengalami penurunan sebesar -0,01% dari tahun sebelumnya. Tahun 2014 jumlah ketidakhadiran mengalami peningkatan sebesar 0,13% dari tahun sebelumnya.

- 3) Bila dilihat dari tabel total keterlambatan dan ketidakhadiran pertahun meningkat. Meningkatnya ketidakhadiran dan keterlambatan kerja tentu saja dapat mengurangi jumlah orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini mengindikasikan rendahnya kedisiplinan karyawan dan oleh karena itu dapat merugikan perusahaan, serta dapat menghambat kelancaran aktivitas dalam perusahaan. Sehingga perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Dengan tingkat absensi karyawan yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa di PT. Astra Graphia Pekanbaru, tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Oleh karena itu kedisiplinan dalam suatu organisasi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1991:184-196), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.

Pada PT. Astra Graphia Pekanbaru, lingkungan kerjanya dirasa kurang nyaman dan menyenangkan karena penerangan yang terlalu berlebihan dan menyilaukan pandangan mata, ruang kerja karyawan berukuran 6 x 9 m di dalamnya terpasang lampu TL atau neon 36 watt, selain itu sinar matahari masuk ke ruang sehingga menyilaukan mata, seperti ruang kerja yang ukurannya sempit atau jarak meja antar karyawan yang sempit, kondisi ini dapat dilihat ketika karyawan berjalan melewati gang antar meja dapat bersenggolan.

Faktor lain yang juga mempunyai peran dalam upaya meningkatkan kinerja adalah budaya organisasi. Setiap organisasi juga mempunyai suatu budaya kerja dan budaya itu sendiri

merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan. Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting yang sangat menentukan terhadap berhasil tidaknya organisasi atau perusahaan tersebut. Apabila budaya itu adalah budaya yang mengarah pada terciptanya suasana yang menyenangkan bagi anggota organisasi maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan itu, dapat dipastikan semua karyawan organisasi sudah menganggap norma itu sebagai budaya, maka ia akan melaksanakannya dengan baik. Akhirnya pelaksanaan budaya itu akan menghasilkan *output* kinerja yang baik.

Beberapa fenomena yang ditemui berkaitan tentang budaya kerja di PT. Astra Graphia Pekanbaru antara lain adalah; 1) Beberapa karyawan terlihat kurang memberikan dukungan untuk kegiatan sosial perusahaan seperti masih ada karyawan yang tidak mengikuti kegiatan sumbangan kalo ada bencana alam dan pertandingan olah raga antar mitra perusahaan. 2) Banyak karyawan baru yang mengaku masih sulit untuk beradaptasi dengan teman sejawat, 3) Masih ada karyawan yang kurang menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan.

Beberapa fenomena yang ditemui berkaitan tentang lingkungan kerja karyawan di PT. Astra Graphia Pekanbaru antara lain adalah; 1) beberapa ruangan kerja karyawan terlihat sempit terlalu dekat jarak antar meja kerja karyawan, 2) di beberapa ruangan terlihat kurang cahaya,

Beberapa fenomena yang ditemui berkaitan tentang kinerja karyawan di PT. Astra Graphia Pekanbaru antara lain adalah; 1) dari tingkat absensi 5 tahun belakangan persentase absen karyawan meningkat, 2) Beberapa karyawan terlihat kurang memberikan penjelasan apabila ada karyawan baru kurang paham akan suatu pekerjaan.

Berbagai uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari analisis sederhana latar belakang masalah diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja kayawan PT. Astra Graphia Pekanbaru?
- 2) Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja kayawan PT. Astra Graphia Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja kayawan PT. Astra Graphia Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja kayawan PT. Astra Graphia Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- a. Untuk menambah pengetahuan penulis tentang penerapan serta pengembangan ilmu yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.
- b. Untuk menambah masukan bagi PT. Astra Graphia Pekanbaru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.
- c. Dapat berguna sebagai bahan acuan dan pengembangan ilmu bagi peneliti selanjutnya.



1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini secara umum penulis membagi sistematika penulisan dalam enam bab dimana masing-masing bab diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan konsep-konsep teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian dahulu yang relevan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini meliputi lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menguraikan tentang sejarah perusahaan PT. Astra Graphia Cabang Pekanbaru, struktur organisasinya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Graphia Cabang Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan kesimpulan dan saran dari hasil dan pembahasan penelitian.