

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era transformasi digital dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat penting karena karyawan merupakan ujung tombak di setiap perubahan organisasi menjadi lebih baik (Bedarkar dan Pandita, (2014:107). Menurut Larasati (2018) sumber daya manusia adalah faktor utama dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan banyak visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia serta dalam pelaksanaan misinya semua dikelola dan diurus oleh manusia, sehingga manusia merupakan faktor utama dalam semua kegiatan organisasi. Dengan demikian Sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses dalam mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia juga menjadi salah satu elemen utama dalam operasional organisasi atau kinerja dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kinerja yang tinggi dari setiap karyawan akan berdampak pada produktivitas dan efisiensi keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Kinerja karyawan tidak terbentuk secara otomatis. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi karyawan dalam memberikan performa terbaiknya di tempat kerja. Salah satunya adalah faktor budaya organisasi, yaitu nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan di tempat kerja, yang dapat membentuk pola kerja karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai target yang telah ditentukan. Faktor lainnya adalah lingkungan kerja, yaitu kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja, seperti fasilitas yang memadai, hubungan antar karyawan yang harmonis, serta suasana kerja yang mendukung produktivitas. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk suasana kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal. Budaya

organisasi yang kuat dan positif diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang sehat, meningkatkan loyalitas, serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik selain itu lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik seperti fasilitas kerja yang nyaman, maupun dari segi sosial seperti hubungan interpersonal yang harmonis, juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tanpa kinerja yang optimal dari setiap individu dalam organisasi, pencapaian target, produktivitas, dan keberlanjutan organisasi akan sulit diraih. (Armstrong dan Taylor, 2020)

Budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, baik secara individu maupun organisasi secara keseluruhan. Budaya yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membentuk perilaku, sikap, dan etos kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Schein (2016), budaya organisasi terdiri dari tiga lapisan utama, yaitu artefak, nilai-nilai yang dianut, dan asumsi dasar, yang secara bersama-sama membentuk kerangka berpikir dan bertindak karyawan dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai seperti kerja sama, disiplin, inovasi, dan penghargaan terhadap prestasi, dapat mendorong motivasi kerja, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat komitmen terhadap kinerja. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan, termasuk cara mereka menyelesaikan tugas dan mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, Denison (1990) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong mereka untuk mencapai performa terbaik melalui peningkatan rasa tanggung jawab dan partisipasi aktif. Lebih lanjut, Kotter dan Heskett (1992) juga menekankan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap perubahan akan lebih mampu menciptakan keunggulan kinerja dalam jangka panjang. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas bersama, tetapi juga sebagai pendorong utama dalam pencapaian kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi fisik dan psikologis yang memengaruhi

pengalaman kerja karyawan sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, mengurangi tingkat stres, serta menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Lingkungan fisik seperti tata ruang, pencahayaan, dan fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, sedangkan lingkungan sosial seperti hubungan antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja juga berperan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga dapat mengurangi tingkat absensi, turnover, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. (Sedarmayanti 2018)

Peneliti memilih Lokasi di Toko Berkah Jaya Kawunganten Cilacap yang termasuk salah satu toko grosir dan eceran terlengkap untuk kebutuhan sehari-hari yang ada di Kawunganten. Masalah yang diangkat menjadi penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja di Toko Berkah Jaya Kawunganten terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di Toko Berkah Jaya Kawunganten ditemukan beberapa permasalahan terkait budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam aspek budaya organisasi, diketahui kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan mengenai aturan, tugas, dan harapan kerja. Situasi ini membuat karyawan merasa kurang dihargai dan kebingungan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap motivasi dan produktivitas mereka. Berikutnya, budaya kerja di Toko Berkah Jaya Kawunganten masih cenderung fokus pada hasil individu tanpa adanya upaya untuk membangun kolaborasi antar karyawan. Kurangnya dorongan untuk bekerja sama menyebabkan suasana kerja yang kurang harmonis, sehingga karyawan merasa terbebani dengan tanggung jawab masing-masing dan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Selain itu, terdapat pula permasalahan terkait kurangnya perhatian terhadap norma kerja yang berlaku, seperti adanya karyawan yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan yang jelas, pulang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan, dan minimnya kerja sama dalam menyelesaikan tugas.

Pada lingkungan kerja di Toko Berkah Jaya Kawunganten juga menjadi kendala bagi karyawan dalam mencapai kinerja optimal. Lingkungan fisik yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang sempit dan suhu ruangan yang tidak nyaman membuat karyawan merasa tidak nyaman dan cepat lelah. Kondisi ini memengaruhi kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Selain itu, kebutuhan akan ruang istirahat yang memadai juga tidak terpenuhi, sehingga karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengembalikan energi secara optimal selama jam kerja. Tersedianya pencahayaan yang memadai di ruang kerja juga menjadi hal yang penting untuk mendukung kenyamanan kerja, namun di toko ini, Penerangan yang kurang dan minimnya alat pendingin ruangan turut mengurangi semangat kerja karyawan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, serta cara organisasi dapat mengoptimalkan kedua faktor tersebut untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan organisasi. Dengan begitu, budaya organisasi dan lingkungankerja yang baik dan sesuai sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan alasan dan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Berkah Jaya Kawunganten Cilacap”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Berkah Jaya Kawunganten Cilacap?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Berkah Jaya Kawunganten Cilacap?
3. Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Toko Berkah Jaya Kawunganten Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Toko Berkah Jaya Kawunganten Cilacap
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Berkah Jaya Kawunganten Cilacap?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Toko Berkah Jaya Kawunganten Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki ruang lingkup sebagai berikut:

1. Aspek Subjek Penelitian
 - a) Subjek penelitian adalah karyawan Toko Berkah Jaya Kawunganten.
 - b) Penelitian akan memfokuskan pada seluruh karyawan atau sampel tertentu, bergantung pada ukuran populasi.
2. Variabel Penelitian
 - a) Variabel Independen
 - 1) Budaya organisasi: Mengacu pada nilai, norma, dan praktik kerja yang berlaku di Toko Berkah Jaya.
 - 2) Lingkungan kerja: Meliputi aspek fisik (fasilitas kerja, kenyamanan

tempat kerja) dan sosial (hubungan interpersonal, dukungan dari rekan kerja).

b) Variabel Dependen

Kinerja karyawan: Diukur melalui indikator seperti produktivitas, efisiensi, dan kepuasan kerja.

3. Lokasi dan Objek Penelitian

a) Penelitian dilakukan di Toko Berkah Jaya Kawunganten, yang merupakan usaha ritel lokal.

b) Fokus pada karakteristik budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja di toko tersebut.

4. Batasan Penelitian

a) Penelitian hanya akan menganalisis faktor internal, seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja, tanpa mempertimbangkan faktor eksternal seperti kondisi pasar atau kebijakan pemerintah.

b) Penelitian akan membatasi kinerja karyawan pada aspek yang dapat diukur dalam lingkungan kerja tersebut.

5. Metode Penelitian

a) Metode pengumpulan data dapat meliputi kuesioner, wawancara, dan observasi langsung.

b) Analisis data menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut.

6. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a) Tujuan: Mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Berkah Jaya.

b) Manfaat: Memberikan rekomendasi kepada manajemen toko untuk meningkatkan kinerja melalui pembenahan budaya organisasi dan lingkungan kerja.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, peneliti memiliki kesempatan untuk menguji dan menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama masa studi di perguruan tinggi, serta memperluas pengalaman dan pemahaman sebagai seorang praktisi dalam menganalisis suatu masalah. Temuan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru dan kesimpulan yang bermanfaat.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan temuan dari penelitian ini mampu memberikan kontribusi sebagai sumber masukan dan pertimbangan tambahan, serta menambah pemahaman, khususnya dengan dampak budaya organisasi dan lingkungan kerja atas kinerja karyawan di Toko Berkah Jaya Kawunganten Cilacap.