BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perannya pada sebuah organisasi, manusia sebagai unsur yang penting dalam melaksanakan sebuah ide dan gagasan yang dibutuhkan organisasi tersebut untuk memenuhi kriteria yang dimiliki, manusia harus dikelola serta diperlakukan dengan baik, hal ini dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Dessler (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurusi relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menuju organisasi yang berkualitas, memiliki daya saing yang tinggi dan dapat menghadapi tantangan global, setiap sumber daya yang ada harus memiliki kinerja yang tinggi, pentingnya juga bagi perusahaan dapat menciptakan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan loyalitas seorang karyawan yang baik, guna menumbuhkan kinerja karyawan baik secara individu ataupun tim kerja yang maksimal. PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia membutuhkan kinerja karyawannya yang berkualitas dan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan. Hal ini suatu keharusan bagi PT Mirae Aset Sekuritas Indonesia untuk memperhatikan kinerja karyawannya baik secara individu atau tim kerja. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan

yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190).

Standar Penilaian Kinerja secara umum pada PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia ini terbagi menjadi 2 yaitu Sales (Target dan Incentive atau Bonus scheme) dan Non-Sales (Appraisal = Working Performance 60% + Discipline Action 40%), penilaian ini secara berjenjang dari Team Head, Division Head, dan Final Decision pada manajemen perusahaan. PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia memiliki parameter untuk menilai working performance yaitu Obedience, Plan & organizing, Speed and Efficiency, Accuray, Communication Skill, Creafity; improvement & suggestion, Positiveness & Responsibility, Teamwork & Cooperation, Understanding; knowledge & Expertise, Leadership. Masalah yang akan diteliti adalah mengenai kinerja karyawan pada kategori non-sales atau appraisal karyawan pada perusahaan. Dibawah ini adalah data penilaian kinerja karyawan dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia

Tahun	Persentase Non-Sales Parameter	Rata-rata Nilai Kinerja Karyawan per Tahun	Appraisal	Grade
2015	Working Performance (60%)	48	80	В
	Discipline Action (40%)	32		
2016	Working Performance (60%)	42	70	C
	Discipline Action (40%)	28		

2017	Working Performance (60%)	48	80	В
	Discipline Action (40%)	32		
2018	Working Performance (60%)	54	90	A
	Discipline Action (40%)	36		
2019	Working Performance	YA NEGARA		
	Discipline Action (40%)	32	80	В

Sumber: PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia

Tabel diatas menunjukkan ketidakstabilan nilai atau grade kinerja karyawan yang dicapai pada PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia ini. Sehingga membuat target yang diharapkan perusahaan atas kinerja karyawan untuk perusahaan belum maksimal. Beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tidak stabil atau menjadi bermasalah pada PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia ini dinilai melalui dimensi *hard skill* karyawan yang diukur dengan indikator kuantitas kerja karaywan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Masalah yang terjadi juga pada kinerja karyawan PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia dinilai melalui dimensi *soft skill* karyawan yaitu yang diukur dengan indikator ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan belum mendaptakan kinerja karyawan yang sangat maksimal sesuai apa yang diharapkan, sehingga target yang diharapkan belum tercapai.

Organisasi harus membentuk budaya yang cocok dengan karyawannya, karena

budaya akan mengatur segala aktifitas di dalam organisasi secara tidak langsung. Kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan akan membentuk orang-orang dalam organisasi menuju perilaku dan sifat tertentu. Menurut A.A Ngurah Gede Sadiartha (2015: 7) budaya Organisasi ialah *common understanding* (kebersamaan pengertian) para anggotanya untuk berperilaku sama, baik di luar maupun di dalam organisasinya.

Masalah yang terjadi dengan budaya organisasi yang diterapkan pada PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia ini adalah suatu sikap agresif yang dinilai melalui dimensi keagresifan dan diukur melalui indikator inisiatif karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk dapat diselesaikan karyawan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini belum dapat memenuhi apa yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawan tersebut, sikap yang terjadi sejauh-ini sehingga menjadi sebuah masalah ialah karyawan yang masih terbiasa untuk menunggu arahan dari pimpinan dalam proses mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan dan menghasilkannya.

Bagi karyawan sendiri, sikap inisiatif yang harus dimiliki dalam beberapa hal tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan atau dengan kata lain apa yang sudah dikembangkan oleh karyawan dengan inisiatifnya menjadi sia-sia karena tidak sesuai, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak stabil atau bahkan menurun, untuk memiliki sikap inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewita Heriyanti, S. Kom (2007) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanik Hindaryatiningsih (2017) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Guru (Studi Kausal Pada

Guru SMAN Di Kota Baubau).

Selain budaya organisasi, perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif ditandai dengan adanya sikap saling menghargai sesama rekan kerja, antara atasan dan bawahan, perhatian dan merasa menjadi bagian dari organisasi yang akan berdampak pada kepuasan bagi pegawai. Penting bagi sebuah organisasi menciptakan lingkungan kerja yang baik yang akan mendukung segala proses dalam organisasi.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif pada PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia juga menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan, yang menjadi masalah ialah lingkungan kerja non fisik, yaitu hubungan antar karyawan, dan juga hubungan antar karyawan dengan atasan. Hal ini juga mengacu pada komunikasi yang kurang antar pribadi, sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda atau dapat dikatakan menjadi hubungan yang negatif antar karyawan ataupun atasan dan bawahan. Menurut Stoner and Freeman (1996:23), lingkungan kerja menentukan kepuasan kerja pegawai, di mana lingkungan kerja yang baik (kondusif) akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerja pegawai. Teori tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu (2013) Lingkungan kerja secara parsial bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan

Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas. Loyalitas karyawan, di sisi lain, memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan. Menurut Kaisiarz (dalam Alexander Preko dan John Adjetey (2013: 52) istilah loyalitas mengacu pada karyawan yang berkomitmen terhadap keberhasilan organisasi dan percaya bahwa bekerja untuk organisasi ini adalah pilihan terbaik mereka.

Beberapa divisi dalam PT Mirae Asse Sekuritas Indonesia memiliki anggota yang bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama untuk menjadi karyawan pada perusahaan ini, beberapa memilih untuk berhenti bekerja atau menyelesaikan masa habis kontrak yang sudah disepakati.

Fenomena yang terjadi terkait loyalitas karyawan pada PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia ini juga ditentukan oleh kesadaran karyawan akan tindakkan aktif karyawan dalam bekerja dan sikap inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktanya, kurangnya inisiatif saat bekerja membuat nilai kinerja karyawan tidak mendapatkan hasil yang maksimal, seperti apa yang diharapkan perusahaan. PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia membutuhkan sikap inisiatif dan tindakan aktif karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini disebabkan oleh ketidak yakinan karyawan untuk bersikap aktif ataupun inisiatif. Tentu sikap loyal karyawan mempengaruhi kinerjanya pada perusahaan itu. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gomes dan Madiono (2017) yang menyatakan bahwa, loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Hartono Flash Surabaya. Berbeda

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rowen (2017) yang menyatakan bahwa, Variabel Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus CV. Tirta Agung Jaya Mandiri).

PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia adalah perusahaan investasi dengan layanan penuh yang menawarkan berbagai layanan investasi, seperti pialang saham, penjaminan emisi, dan layanan keuangan luar negeri, dengan dukungan perusahaan investasi terkemuka Korea, Mirae Asset.

PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia mengharapkan para karyawan bekerja secara optimal. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan budaya organisasi yang berlaku dan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan ini.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia.

SAN ABDI

B. Rumusan Masalah

- Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan?
- 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap loyalitas karyawan?
- 3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
- 4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?
- 5. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Mirae Asset Sekuritas Indonesia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT
 Mirae Asset Sekuritas Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT
 Mirae Asset Sekuritas Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT
 Mirae Asset Sekuritas Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi peneliti

Suatu sarana pengembangan teori dan ilmu yang diperoleh atau diketahui dengan kenyataan yang ada di lapangan atau di perusahaan dan sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia. Serta rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

b. Manfaat bagi Fakultas atau Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan

tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas karyawan sebuah perusahaan. Secara akademis dapat memberi gambaran tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan disebuah perusahaan.

c. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan kebijakan baru di PT Mirae Asset

