

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Seberapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Dalam mengarahkan karyawan agar dapat menjadi pekerja yang baik dan dapat diandalkan serta berprestasi adalah memberikan dorongan-dorongan serta tanggung jawab untuk mengembangkan dan memperbaiki tingkat kemampuan serta ketrampilan karyawan dalam suatu perusahaan.

Dalam lingkungan perusahaan terdapat budaya organisasi yang tentunya berbeda dengan perusahaan lain. Dalam suatu perusahaan diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh para karyawan agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Menurut G Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Budaya organisasi (organization culture) sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas-tugasnya dan kebijakan yang diambil.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik, agar tidak ada karyawan yang menganggur ketika bekerja ataupun bekerja pada hari libur (lembur).

Hal ini diketahui dari data absensi karyawan yang menunjukkan produktifitas pada PT. JNE Ciputat selama kurun waktu 6 bulan terakhir.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan
Tahun Juli 2017 – Desember 2018

Bulan	Absensi			Jumlah	Jumlah Karyawan	Persentase Ketidakhadiran
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan			
Juli	6	4	7	17	65	1,007%
Agustus	6	4	5	15	65	0,887%
September	10	5	7	22	65	1,302%
Oktober	4	6	8	18	65	1,065%
November	7	5	4	16	65	0,947%
Desember	5	6	8	19	65	1,124%

Dari data absensi pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT. JNE Ciputat dalam enam bulan terakhir

mengalami naik turun. Maka dari itu berdampak pada produktifitas serta menurunkan kepuasan kerja bagi karyawan yang masih rajin dan bertahan.

Fenomena yang terjadi di PT JNE CIPUTAT terhadap budaya organisasi kerja karyawannya kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja, sebagai contoh ketika bel masuk seharusnya karyawan memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain. Budaya organisasi yang telah di terapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan terbuka suatu kesempatan yang sangat luas untuk berkembangnya proses belajar atau saling belajar satu sama lain dalam bekerja. Mereka akan lebih bersemangat di dalam memecahkan semua persoalan yang timbul, baik dari dalam maupun luar organisasi.

Pada faktor lain lingkungan kerja sangat diperlukan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan baik di perusahaan, dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Oleh karena itu lingkungan kerja karyawan akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Semangat kerja karyawan pada PT JNE CIPUTAT kenyataanya menurun, dikarenakan kurang bisa menerima perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT JNE WILAYAH CIPUTAT”**



Tabel 1.2
Research GAP

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Goggy Barra Kharisma (2013)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan koperasi serba usaha setya usaha di kabupaten jepara	Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan
2.	Farida Hasan (2014)	Pengaruh Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja di fakultas ekonomi universitas jember	Lingkungan kerja, budaya organisasi, semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Tri Budi Setyani (2014)	Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pegawai Kantor PDAM Boyolali)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Frans sudirjo (2016)	Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional (Studi Pada Rumah Sakit PT. VALE Soroako, Sulawesi Selatan)	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5.	Utari Meridha Putri (2015)	Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT PLN (Persero) Area Medan.	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
6.	Hairil Anwar (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan kantor imigrasi kota Samarinda.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
7.	Edduar Hendri (2010)	Pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja karyawan fakultas ekonomi Universitas PGRI Palembang.	Semangat kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan.

Sumber: data yang diolah peneliti (2018)

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap Semangat kerja pada PT. JNE Ciputat ?
2. Apakah lingkungan kerja berpegaruh langsung terhadap semangat kerja pada PT. JNE Ciputat ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Ciputat ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Ciputat ?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Ciputat ?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. JNE Ciputat ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. JNE Ciputat ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pada PT. JNE Ciputat ?
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pada PT. JNE Ciputat ?
3. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Ciputat ?
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Ciputat ?
5. Untuk mengetahui semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Ciputat ?
6. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. JNE Ciputat ?
7. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja pada PT. JNE Ciputat ?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai alat untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Dengan demikian perusahaan dapat membuat suatu tindakan pencegahan serta dapat mengevaluasi sejauh mana budaya organisasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat menjadi bahan acuan maupun pertimbangan pembaca karya ilmiah lainnya.
3. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai suatu aplikasi penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah, khususnya dibidang sumber daya manusia. Hal ini memperluas wawasan dan bekal bagi peneliti dikemudian hari.