

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ada berbagai sumber daya yang berperan dalam roda organisasi, tetapi sumber daya manusia adalah yang berperan penting dalam menggerakkan kegiatan organisasi, sehingga dapat diartikan juga bahwa sumber daya manusia merupakan investasi terpenting yang dilakukan oleh organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran aktif terhadap proses berjalannya suatu organisasi dan proses dalam pengambilan keputusan, sebab manusia itulah yang mengendalikan, seperti mencari modal, membangun relasi, memilih teknologi, menggunakan serta memeliharanya.

Nasib sebuah perusahaan tidak ditentukan oleh modal finansial, teknologi, mesin, dan modal tetap, tetapi ditentukan oleh modal / *intangible asset* yang tidak lain adalah sumber daya manusia mereka. Istilah modal, menekankan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah aset (modal) bagi sebuah organisasi dan perusahaan, yang justru menentukan berhasil atau tidaknya organisasi tersebut merealisasikan visi mereka.

Adanya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia, ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi secara keseluruhan. Permasalahan yang kemudian yang muncul adalah bagaimana mengoptimalkan kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura Retail di Indonesia. Kinerja karyawan yang optimal, adalah salah satu sasaran perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan jabatannya. Pada umumnya, ada dua aspek yang mempengaruhi kinerja

seseorang, yakni aspek internal dan aspek eksternal. Aspek internal berasal dari karyawan itu sendiri, misal tingkat kepuasan dalam bekerja dan komitmen karyawan dalam berorganisasi, sedangkan aspek eksternal berasal dari luar diri karyawan, misal budaya organisasi, kepemimpinan, serta lingkungan kerja.

Perusahaan harus bersaing dengan pesaing yang memiliki produk dan layanan yang lebih unggul, tetapi persoalan yang muncul adalah sistem organisasi yang terpusat dan birokrasi yang kaku, menyebabkan proses kerja di cabang menjadi terhambat dan kurang maksimal. Kemudian persoalan berikutnya, belum adanya imbal balik dari hasil pekerjaan, misal bonus atau penghargaan kepada karyawan berprestasi, tidak adanya pendidikan dan pelatihan kerja secara berkala. Selain itu, adanya karyawan yang kurang atau bahkan tidak berkompentensi sesuai dengan jabatannya. lingkungan kerja yang berada di area bandara yang memiliki aturan yang lebih ketat dan tegas, juga berpengaruh terhadap proses kerja.

Keberhasilan sumber daya manusia dalam mengambil keputusan yang tepat, menunjukkan kinerja dan kemampuan seseorang untuk menganalisa suatu masalah atas tanggung jawab dari jabatannya. Maka dari itu, pentingnya kejelian dan ketepatan saat proses seleksi, untuk menentukan seorang pegawai berada pada jabatan yang sesuai.

Pada masa sekarang ini, diperlukan sumber daya manusia yang responsif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi, serta dapat menguasai teknologi dengan cepat. Oleh karenanya, manajemen perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki secara profesional, agar seimbang antara kebutuhan dan tuntutan karyawan, dengan kemampuan perusahaan untuk bersaing. Keseimbangan tersebut adalah kunci utama suatu organisasi agar dapat terus produktif, berkembang, dan memiliki kinerja yang optimal.

Penelitian ini merupakan studi empiris yang bermaksud untuk menguji dan menganalisa variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura Retail di Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, berikut rumusan masalah yang dikemukakan oleh peneliti :

1. Apakah budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
3. Diantara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, variabel independen manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah yang telah disampaikan oleh peneliti, berikut adalah tujuan dalam penelitian ini :

1. Menganalisa dan mendeskripsikan pengaruh dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

2. Menganalisa dan mendeskripsikan pengaruh dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.
3. Menganalisa dan mendeskripsikan variabel independen yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari kajian ini diharap dapat memberikan manfaat serta pandangan bagi pihak-pihak yang terkait, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah untuk pengembangan sumber daya manusia kedepannya. Berikut beberapa aspek yang ditujukan agar mendapat manfaat dari penelitian ini, antara lain :

1. Aspek Akademis

Sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berlandaskan pada disiplin ilmu yang diperoleh saat kuliah, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Untuk menambahkan informasi serta pengetahuan dan wawasan dalam penelitian, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

3. Aspek Praktis

Khususnya bagi perusahaan, untuk mengetahui sejauh mana dampak dari budaya organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, yang hasilnya dapat dijadikan pertimbangan dalam mengelola sumber daya manusia agar lebih optimal.