

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada setiap organisasi peranan sumber daya manusia (SDM) sangat vital. Fungsi SDM sangat bermanfaat dan sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. SDM adalah peggerak operasional perusahaan, oleh karena itu tanpa adanya SDM yang handal maka sangat sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. SDM yang terampil dan handal dalam menyelesaikan pekerjaan yang dditugaskan oleh perusahaan merupakan SDM yang profesional. Setiap perusahaan sangat memerlukan kinerja karyawan yang baik dalam mengoperasionalkan perusahaan, seluruh kegiatan perusahaan hanya akan berjalan dengan lancer apabila kinerja karyawannya baik. Begitu pula sebaliknya, jalannya perusahaan akan tersendat-sendat dan tidak efisien apabila kinerja karyawannya tidak baik.

Kinerja karyawan merupakan masalah bagi tenaga kerja dan perusahaan. Berbagai macam kegiatan perbaikan kinerja karyawan, mulai dari memberikan lingkungan kerja yang bagus, itikat organisasi yang dapat memotivasi karyawan, meningkatkan profesionalisme kerja, pelatihan, seminar dan lain-lain telah diupayakan oleh perusahaan tidak hanya demi kegunaan perusahaan saja, melainkan juga untuk kemakmuran karyawan.

Secara umum kinerja karyawan ialah prestasi yang dicapai karyawan dan umumnya dipakai sebagai pedoman penilaian kerja karyawan. Tujuan perusahaan hanya akan tercapai apabila kinerja baryawannya baik, maka dari itu kinerja adalah sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena terbukti manfaat kinerja sangat penting maka setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk fokus

bekerja untuk mencapai hasil terbaik dengan menggunakan segenap kemampuannya. Perusahaan sangat sulit mencapai tujuan apabila kinerja karyawan buruk. Secara umum kinerja meliputi sikap mental dan perilaku yang selalu memiliki pikiran untuk meningkatkan kualitas perkerjaan sekarang bila dibandingkan dengan pekerjaan masa lampau, dan di masa akan datang menjadi lebih baik lagi. Seorang pekerja akan mendapatkan kepuasan dan kebanggaan apabila mempunyai prestasi kerja yang baik dan memberikan kontribusi pada perusahaan. Prestasi kerja yang baik bisa diperoleh oleh seorang karyawan bila kinerjanya memenuhi standar, baik kuantitas ataupun kualitas. SDM adalah asset yang berharga bagi perusahaan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2015) kinerja ialah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, secara kuantitas ataupun kualitas, pada saat mengerjakan pekerjaannya berdasarkan kewajiban yang melekat pada dirinya. Tika (2015) mendefinisikan kinerja ialah prestasi kelompok atau seseorang pada sebuah perusahaan yang dikendalikan oleh faktor-faktor tertentu guna menggapai tujuan perusahaan sesuai masa waktu yang telah ditentukan. Kinerja yang sepadan dengan patokan organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi berupa visi dan misi perusahaan merupakan kinerja yang optimal. Kinerja yang baik diukur dari tingkat efektivitas, efisiensi dan kualitas kerja dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menggapai tujuannya. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan, karena apabila kinerja menurun maka secara keseluruhan kinerja perusahaan akan menurun. Dalam hal ini terdapat beberapa kondisi yang memengaruhi kinerja pekerja baik yang berkaitan dengan pekerja ataupun lingkungannya, budaya organisasinya, *locus of control* dan profesionalisme kerja.

Lingkungan kerja ialah fisik, psikologi serta kehidupan sosial yang terdapat di perusahaan yang mempengaruhi pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Kondisi manusia tidak dapat dilepaskan dengan lingkungan sekitar, diantara lingkungan dan manusia ada kaitan yang kuat. Pada kondisi ini, manusia umumnya menyesuaikan diri pada kondisi lingkungan sekitarnya. Dalam melakukan tugasnya, pekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan yang ada disekitarnya. Selama beraktifitas, pekerja selalu bersentuhan dengan beberapa keadaan yang ada dalam lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar pekerja dan yang memengaruhi pekerja saat melaksanakan pekerjaannya (Nitisemito, 2015). Sedarmayati (2017) berpendapat mengenai lingkungan kerja ialah keseluruhan bahan dan peralatan, lingkungan sekitar tempat pekerja beraktifitas, pengaturan kerja, metode kerjanya, baik sebagai kelompok maupun perorangan. Apabila pekerja mampu melakukan aktivitas dengan nyaman, aman, optimum, serta sehat maka kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai. Kenyamanan lingkungan kerja bisa diketahui dampaknya dalam waktu cukup lama, ekstrimnya lingkungan kerja yang jelek bisa menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efisien (Sedarmayanti, 2017).

Nitisemito (2015) menyatakan kondisi lingkungan kerja yang bagus dicirikan oleh penerangan lampu yang baik, tidak ada gangguan kebisingan, peredaran udara yang baik, pewarnaan dan tata ruang yang indah, dan kebersihan ruangan yang terjamin sehingga membuat pekerja nyaman bekerja. Semangan kerja dan kenyamanan dalam bekerja akan diperoleh pekerja melalui lingkungan kerja yang baik sehingga pekerja dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan memuaskan (Nitisemito, 2015). Setiap pekerja menginginkan kenyamanan dalam bekerja dan hal ini merupakan indicator utama dalam efisensi kegiatan perusahaan seperti keselamatan kerja, kesejahteraan, kepuasan kerja dan produktivitas (Nitisemito,

2013). Perasaan nyaman merupakan suatu kondisi telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat holistik dan individual yang bisa menimbulkan perasaan tenteram pada setiap individu. Kenyamanan ruangan merupakan segala sesuatu yang menunjukkan pemakaian ruangan dengan harmonis dari segi cahaya, bunyi, aroma, warna, tekstur dan bentuk. Nitisemito (2015) berpendapat bahwa kenyamanan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti penerangan, kebersihan, keindahan, bau-bauan, bentuk, keamanan, sirkulasi, kebisingan, dan daya alam atau iklim. Dari segi kenyamanan, keindahan bisa didapat dari melalui pewarnaan. Warna mempunyai beberapa manfaat selain bisa merubah rasa, juga mempengaruhi kenyamanan suasana atau kenyamanan bagi seluruh pekerja. Pewarnaan di ruang kerja mempunyai tujuan bukan hanya untuk menyehatkan mata saja tetapi memiliki tujuan lain guna memaksimalkan kenyamanan ruang kerja sehingga bisa meningkatkan efisiensi kerja pekerja.

Corporate-Culture atau budaya organisasi dimaknakan nilai-nilai yang disepakai seluruh personil organisasi dan diterapkan dalam kegiatan berorganisasi. Nilai organisasi ini memberikan identitas yang berbeda pada seluruh anggota organisasi sehingga mereka berbeda dengan organisasi lainnya. Hersey Balancard (2015) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan cara umum untuk berfikir dan mengerjakan sesuatu, yang pada umumnya dipelajari dan dimiliki oleh anggota organisasi dan diterima sebagai kebiasaan organisasi. Operasional perusahaan dapat dijalankan secara efektif dan kepuasan kerja karyawan akan diperoleh apabila perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik. Karyawan menjadi tidak disiplin, tidak termotivasi, tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan pada akhirnya kepuasan kerja akan menurun apabila perusahaan tidak mempunyai budaya organisasi yang baik dan pada akhirnya menyebabkan

penurunan kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan wujud dari suatu pandangan anggota organisasi yang sama, dengan demikian budaya adalah adalah sistem kebersamaan makna. Dengan demikian dapat dibangun pandangan yang sama dalam berorganisasi sehingga individu yang mempunyai persepsi yang berbeda akan menyamakan persepsinya dengan budaya yang ada di organisasi. Beberapa organisasi memiliki sub-budaya dan budaya dominan dimana budaya dominan merupakan ungkapan dogma inti yang dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Manakala membahas budaya suatu organisasi, hal ini mengarah kepada budaya dominannya, hal ini merupakan pandangan makro kepada budaya yang mencirikan kepribadian khusus dalam organisasi. Subbudaya memiliki kecenderungan berkembang pada organisasi skala besar yang merefleksikan pengalaman, situasi dan masalah yang sama yang dimiliki anggota organisasi. Subbudaya merupakan cerminan budaya dominan ditambah nilai-nilai spesifik dan unik. Apabila organisasi hanya memiliki subbudaya dan tidak mempunyai budaya dominan, maka nilai budaya organisasi sebagai suatu panutan akan secara signifikan akan menurun karena tidak adanya keseragaman penafsiran terhadap suatu perilaku di dalam organisasi.

Locus of control adalah kepercayaan pada setiap individu terhadap seluruh kegiatan dalam kehidupnya yang dipengaruhi faktor minat, kemampuan, dan usaha yang ada pada dirinya. Schermerhorn (2015) berpendapat, *locus of control* ialah seberapa jauh seseorang mempercayai bahwa sesuatu yang terjadi ada dalam pengendalian dirinya. Di dalam studi ini *locus of control* dimaknai sebagai seberapa jauh seorang yakin bahwa dirinya dapat mengendalikan kualitas kerja yang diperoleh.

Diperlukan kemampuan profesional untuk dari setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk memperoleh kinerja yang memuaskan. Sedarmayanti (2017) mengutarakan yakni, "Profesionalisme merupakan suatu kondisi dalam

menjalankan pekerjaan dengan menggunakan keahlian berupa pelatihan dan pendidikan dan dipergunakan sebagai suatu pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan". Pekerja yang professional selalu bekerja secara maksimal demi perusahaan. Mereka akan menunjukkan potensi dirinya secara maksimal dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mereka juga akan mendedikasikan dirinya terhadap lingkungan kerja dan pekerjaannya. Profesionalisma sangat penting bagi seseorang untuk bekerja dan berpikir secara sistematis guna mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sebuah perusahaan atau institusi akan mengalami pemborosan biaya yang besar dan kerugian yang besar apabila tidak didukung oleh profesionalisme kerja karyawannya. Oleh karena itu setiap karyawan wajib memiliki profesionalisnya yang baik, yang akan mewujudkan dirinya menjadi lebih baik lagi. Profesionalisme dapat dikelompokkan pada isme (aliran atau paham) lainnya. Sedangkan terminologi profesional dapat dihubungkan dengan orangnya atau berhubungan dengan sifat, sedangkan profesi merupakan bidangnya. Apapun pekerjaan yang kita lakukan, kita wajib bekerja secara profesional. Untuk menjadi seorang professional bukanlah suatu pekerjaan mudah, diperlukan usaha keras dan kejujuran untuk mencapainya. Seseorang dikatakan professional apabila memiliki keahlian teknis dan kepribadian yang baik

Dari penjelasan di atas dan karena pentingnya lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian lebih dalam terkait dengan lingkungan kerja, pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Locus of Control Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada permasalahan seperti gambaran di atas, maka disusunlah beberapa rumusan masalah :

1. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya?
3. Diantara lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme, variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk rumusan masalah yang sudah dipaparkan, maka disusunlah tujuan penelitian berikut ini:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja

karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya.

3. Untuk mengkaji dan menganalisis diantara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme, variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil riset ini diharapkan akan memberi beberapa manfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi penulis, penelitian ini akan memberikan pandangan tentang lingkungan kerja, budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme di suatu perusahaan, dengan demikian penulis mampu menerapkan materi yang diperoleh dalam perkuliahan ke dalam dunia kerja.
2. Bagi Campus STIE Mahardika Surabaya, hasil studi ini bisa dipergunakan untuk menambah hasil penelitian ilmiah mahasiswa dan menambah literatur perpustakaan.
3. Bagi manajemen PT. Angkasa Pura 1 Logistics Divisi Regulated Agent Kantor Cabang Surabaya, studi ini bisa memberikan masukan pihak pimpinan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dari sisi budaya organisasi, locus of control dan profesionalisme.
4. Bagi ilmu pengetahuan, hasil studi ini bisa dipakai sebagai acuan untuk peneliti lain yang melakukan riset tentang topik yang berhubungan dengan masalah peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan variabel budaya organisasi, locus of control, dan profesionalisme.