BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada perkembangan era dewasa kini, persaingan dalam bisnis adalah selalu terlihat sepanjang hari. Suatu organisasi akan setiap saat bersaing yang mana bertujuan untuk bertahan dalam setiap persaingan yang telah terjadi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan juga memberikan keuntungan untuk kepentingan suatu organisasi dalam mengembangkan kemampuan SDM yang diharapkan memiliki kualitas. SDM itu sendiri dapat dikatakan baik dan berkualitas apabila prestasi kerja suatu karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan telah sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan dalam titik berhasil dan perkembangan suatu bisnis maupun organisasi.

Pencapaian prestasi kerja pada karyawan ialah salah satu hal yang menjadi titik utama pada suatu bisnis untuk mencapai tujuan, sehingga para pelaku bisnis akan melakukan bermacam-macam cara agar dapat terjadi suatu peningkatan. Prestasi kerja pada umumnya ialah sesuatu yang ingin diraih setiap karyawan dalam bekerja. Prestasi yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan tidaklah sama hasilnya, ini dikarenakan pada masing-masing karyawan memiliki *skill* dan keinginan yang tidak sama untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja yang dijelaskan oleh Ilmi dan Sahetapi (2004) menyebutkan jika hasil kerja yang didapatkan baik kualitas maupun

kuantitas yang diraih oleh para karyawan dalam melaksanakan suatu kewajiban yang diberikan dan sesuai dengan tangungjawab yang di berikan. Karyawan dianggap memiliki prestasi dalam bekerja apabila hasil kerja yang telah dilakukan memiliki hasil yang baik artinya seorang karyawan telah bekerja sesuai atau bahkan melampaui batas tertentu perusahaan. Prestasi dalam bekerja dapat terjadi karena beberapa faktor salah satunya lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja. Karyawan akan bekerja dengan baik jika lingkungan kerjanya nyaman sehingga dapat terbentuk suatu prestasi kerja. Lingkungan yang tercipta dengan sangat baik dan nyaman dapat menumbuhkan prestasi kerja dan kinerja karyawan.

Mardiana (2005:15) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja ialah lingkungan tempat karyawan bekerja. Karyawan akan bekerja dengan optimal jika lingkungan terbentuk dengan aman dan nyaman. Hal tersebut juga bisa berpengaruh pada emosi karyawan. Karyawan yang menyukai tempat kerjanya dapat menyebabkan karyawan bekerja dengan perasaan nyaman dan dapat terbentuk prestasi kerja. Salah satunya hubungan yang terjalin antar pegawai maupun dengan pimpinan.

Sedarmayanti (2007) mengatakan bahwa lingkungan kerja terdiri: lingkungan kerja fisika dan non fisika. la juga menjelaskan bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja fisika. Sedangkan lingkungan kerja non fisika dapat digambarkan sebagai suatu hubungan kerja antar karyawan maupun pimpinan yang terjalin dengan baik.

Sehingga dapat dikatakan jika lingkungan kerja sangat berpegaruh bagi semuanya, sayangnya pihak managemen sedikit

abai tentang kesehatan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja. Jika lingkungan kerja diperbaiki dengan serius dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Tidak hanya lingkungan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, melainkan ada budaya kerja. Budaya kerja pada suatu organisasi merupakan suatu aturan yang telah disepakati bersama. Budaya kerja memiliki hubungan yang linear dengan lingkungan kerja. Maka dari itu tercetus istilah bahwa hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan.

Robbins (2006) mengatakan bahwa budaya kerja yang telah terbentuk dapat diterima maupun tidak oleh karyawan. Ketika seorang karyawan baru bekerja dalam hitungan hari maka ia akan memahami bagaimana budaya yang terjadi dalam perusahaan tersebut, dan karyawan tersebut akan menyesuaikan diri dalam segala hal, baik pakaian saat bekerja, kejujuran,dan hal yang lain.

Dapat merubah sikap dan juga tingkah laku karyawan agar karyawan siap bersaing dan mengikuti tantangan yang ada di masa depan merupakan tujuan dari budaya kerja. Tak hanya itu budaya kerja bisa meningkatkan rasa kebersamaan antar karyawan, rasa kekeluargaan, terjalin komunikasi yang nyaman, juga dapat meningkatkan prestasi kerja, apabila budaya kerja dapat berjalan dengan baik.

Soleman (2011) menjelaskan bahwa sesuatu yang harus ditanggung oleh seluruh divisi dalam perusahaan yang mana hasil dari volume kerja dan norma waktu merupakan definisi dari beban kerja. Mempan (2013) juga mengatakan mengenai dimensi kerja

yang mana terdapat indikator yaitu waktu bekerja, jumlah pekerjaan, dan faktor internal serta eksternal tubuh.

Semakin minim beban yang ditanggung oleh karyawan maka dapat meningkkatkan prestasi kerja. Suatu organisasi tentunya menginginkan tingkatan prestasi kerja yanh optimal, tingginya prestasi yang dicapai maka dapat mempertahankan suatu organisasi dalam persaingan dimasa yang akan datang. Para pekerja harus dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dapat dikatakan baik apabila pembeli merasa puas, dan menurunnya tingkat komplain serta target dapat dicapai dengan baik. Pencapaian melebihi target oleh para kayawan selama bekerja merupakan definisi prestasi kerja menurut Hasibuan (1991:105). Adanya pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja, budaya kerja dan juga beban kerja sudah seharusnya perusahaan lebih memperhatikan hal-hal yang dapat memberikan peningkatan pada prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan.

Salah satu anak perusahaan dari telkom yaitu PT. Telkom Akses atau biasa disingkat dengan PTTA yang berada pada bidang c*onstruction* & *manage service* infrastuktur jaringan. Saham dari PTTA ini seluruhnya dimiliki oleh induk perusahaan yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Pada PT. Telkom Akses memiliki lingkungan kerja yang kondusif, akan tetapi tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan yang muncul. PT. Telkom akses juga memiliki budaya kerja yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dan juga mempengaruh tingkat prestasi kerja karyawan. Budaya kerja harus berjalan dengan baik agar menimbulkan pengaruh yang positif sehingga dapat tercapai tujuan

dari perusahaan. Selain itu besarnya beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan juga mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja dan otomatis mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Maka dari itu ketiga hal diatas harus menjadi catatan untuk pihak perusahaan dalam memperhatikan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan juga permasalahan yang ada di PT. Telkom Akses Surabaya, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja PT. Telkom Akses Surabaya".**

1.2. Rumusan Masalah

Merujuk pada penjelasan latar belakang diatas, maka penulis dengan ini dapat menarik rumusan permasalahan, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses ?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya ?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya ?

1.3. Tujuan Penelltian

Dengan rumusan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya.
2. Untuk menganalisis budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya.
3. Untuk menganalisis beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja, budaya kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat yang dapat diperoleh setelah penelitian ini selesai dilaksanakan yaitu:

1. Manfaat Secara Praktis

   Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan tentang pentingnya pengaruh dari lingkungan kerja, budaya kerja beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Akses Surabaya.

2. Manfaat Secara Akademis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak kampus yaitu dapat menambah referensi mengenai SDM yang dapat memberikan pengetahuan tentang lingkungan kerja, budaya dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Manfaat Secara Teoritis

Peneltian ini di harapakan dapat memberikan manfaat berupa tambahan ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen SDM tentang variabel lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja.