

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang diterapkan pada pekerjaannya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pencapaian tujuan tersebut memerlukan kinerja yang baik. Perusahaan dapat menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya, termasuk budaya kerja dan pengembangan karir. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, manajemen dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor lainnya (Marisyah, 2022). Diantara beberapa faktor yang telah disebutkan di atas, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memantau faktor lingkungan kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki (Muntu et al., 2019). Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien (Prasetyo, Ery Teguh, 2019)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan salah satu faktor adalah Budaya Kerja. Budaya kerja merupakan penerapan nilai-nilai karyawan dalam pekerjaannya, seperti dikemukakan Dahlila dan Frinaldi (Chayarlis & Frinaldi, 2021). Budaya kerja merupakan suatu bentuk keyakinan, nilai-nilai, cara-cara yang dapat dipelajari untuk bertahan dan hidup dalam suatu organisasi, budaya kerja biasanya disadari oleh para anggota organisasi tersebut. (Yunita Janah et al., 2019). Budaya kerja adalah sesuatu yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung dari sudut pandang nilai seseorang, kemampuan kerja, cara berpikir dan perilaku seseorang atau sekelompok orang. (Chayarlis & Frinaldi, 2021). Budaya kerja dapat menyesuaikan kinerja organisasi hingga menjadi kebiasaan, suatu proses pembentukan yang pada akhirnya menghasilkan manajer dan karyawan profesional yang berintegritas tinggi. Tidak hanya tahu, tetapi juga mengharapkan dari karyawan yang loyal dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan mengikuti kode etik karyawan. Budaya kerja merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya kerja cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi (Yunita Janah et al., 2019). Penerapan budaya kerja yang baik akan dijadikan sebagai acuan bagi ketentuan yang berlaku, hal ini mampu membuat pemimpin dan bawahan secara tidak langsung membentuk sikap serta perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi instansi (Muratin, 2022).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Lingkungan Kerja. Menurut (Karina et al., 2020) Lingkungan kerja yang baik kondusif untuk bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan melemahkan kinerja dan pada akhirnya melemahkan motivasi kerja karyawan. Misalnya, suara keras di lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mengatur emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sedemikian rupa sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimis hasil kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam melaksanakan tugasnya (Rizal et al., 2023). Lingkungan kerja di sekitar karyawan harus diperhatikan agar dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja (Sugiarti, 2021). Lingkungan kerja adalah keadaan, situasi dan kondisi kerja yang menimbulkan semangat dan semangat yang besar dalam diri tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan yang diharapkan (Lesmana & Damanik, 2022).

Selain pernyataan-pernyataan diatas, kinerja juga dipengaruhi oleh pengembangan karir. Pengembangan karir mempengaruhi kinerja seorang karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dalam organisasi tersebut memiliki kualifikasi, keterampilan dan pengalaman yang tepat pada saat dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik, sehingga produktivitas karyawan tetap terjaga

dan dapat memotivasi karyawan untuk selalu memberikan yang terbaik dan menghindari frustrasi dalam bekerja yang berujung pada penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan karir meningkatkan efisiensi dan kreatifitas sumber daya manusia, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan untuk mendukung perusahaan mencapai tujuann. Dalam bekerja, seseorang pasti memiliki tujuan karir dalam hidupnya, maka perusahaan atau dalam hal ini pihak manajemen pasti melakukan evaluasi pekerjaan untuk mencerminkan karir karyawan untuk rencana ke depan, sehingga karir karyawan dapat berkembang dari masa lalu. satu memenuhi kebutuhan masa depan. Karier adalah rangkaian kegiatan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, nilai dan aspirasi seseorang sepanjang hidupnya (R. Tanjung et al., 2022). Pengembangan karir merupakan pengembangan karir di perusahaan tidak dapat dilakukan, karena sebagian besar karyawan perusahaan memiliki pendidikan tinggi atau pendidikan sejenis dan tidak memiliki pengalaman di posisi yang lebih tinggi (Wicaksono et al., 2021). Pengembangan karir merupakan salah satu prioritas perusahaan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menemukan potensi diri (Caniago & Rustanto, 2022)

Penelitian oleh (Sembiring & Winarto, 2020) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian berbeda dilakukan oleh (Hidayat, 2017) menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Gita Dea, dkk, 2020) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk

Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Hasil Penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan. Penelitian yang dilakukan (Syahputra & Tanjung, 2020) menunjukkan hingga Pengembangan Karir berdampak signifikan atas Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang serupa juga dijalankan oleh (Kaengke, et., al, 2018) yang membuktikan adanya dampak signifikan atas Pengembangan Karir atas Kinerja Karyawan. Pandangan yang berbeda ditemukan dalam penelitian (Isnaryadi, et., al, 2017), yang membuktikan apabila tidak ada pengaruh atas Pengembangan Karir mengenai Kinerja Karyawan.

Fenomena yang terkait dengan variabel budaya kerja di perusahaan adalah budaya kerja yang belum kondusif bagi setiap karyawan, yang dapat tercermin dari perilaku beberapa karyawan yang karena kesadarannya masih belum serius dalam menerapkan aturan dan mengikuti semua aturan perusahaan. Fenomena yang terjadi terkait dengan variabel Lingkungan Kerja di perusahaan tersebut adalah Ruang Kerja yang sangat panas membuat karyawan kepanasan dalam melaksanakan pekerjaan, seperti Lingkungan kerja fisik ventilasi udara yang masih kurang memadai menjadi ruangan kerja menjadi sangat panas dan membuat karyawan kurang nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan lingkungan kerja non fisik seperti Hubungan dengan rekan kerja adanya kurang komunikasi sangat berpengaruh dalam efisiensi kerja yang di suatu organisasi. Fenomena yang terjadi terkait dengan variabel Pengembangan karir di perusahaan tersebut adalah Jenjang Karir yang tidak ada kepastian yang jelas terhadap kinerja karyawan, karena perusahaan memberikan jenjang karir kepada pekerja berdasarkan kebutuhan

perusahaan seperti memberikan program pendidikan dan pelatihan yang dijalani pekerja sebagai prasyarat dalam promosi jenjang karirnya. Fenomena Permasalahan yang terjadi terkait dengan variabel Kinerja Karyawan tersebut adalah Kedisiplinan, karena Kebanyakan karyawan tidak mematuhi aturan seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, memulai pekerjaan dan beristirahat tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, tiba di kantor tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditentukan dan tingkat absensi ketidakhadiran karyawan yang semakin tinggi tiap bulannya.

Kondisi PT Denso Indonesia kini Semakin berkembang dan penjualannya semakin meningkat ke seluruh dunia

PT Denso Indonesia merupakan perusahaan joint venture antara DENSO CORPORATION dan PT Astra International di dalam grup PT Astra Otoparts Tbk., yang bergerak dibidang manufaktur komponen otomotif, dengan produknya seperti Spark Plug, Car/Bus/Truck AC, Radiator, Filter, Magneto, dan lain-lain. Berdiri tahun 1975 di Sunter, Jakarta Utara, kini sudah berkembang menjadi sebuah Group Company yang dinamai DENSO INDONESIA GROUP dengan jumlah total karyawannya di awal tahun 2015 sudah mencapai 6100 karyawan

Tabel 1.1 Absensi Karyawan

| Bulan | Jumlah Karyawan | Jumlah Hari Kerja | Absensi/Alpha | Ijin/Sakit | Terlambat |
|-----------|-----------------|-------------------|---------------|------------|-----------|
| Januari | 95 | 26 | 9 | 1 | 5 |
| Februari | 95 | 22 | 9 | 1 | 3 |
| Maret | 95 | 24 | 2 | 1 | 7 |
| April | 95 | 26 | 2 | 3 | 7 |
| Mei | 95 | 26 | 4 | 3 | 5 |
| Juni | 95 | 24 | 6 | 1 | 2 |
| Juli | 95 | 27 | 4 | 3 | 3 |
| Agustus | 95 | 26 | 3 | 1 | 8 |
| September | 95 | 24 | 1 | 5 | 7 |
| Oktober | 95 | 28 | 1 | 4 | 2 |
| November | 95 | 29 | 8 | 1 | 3 |
| Desember | 95 | 24 | 2 | 2 | 8 |
| Total | | 306 | 51 | 26 | 60 |

Sumber Data PT Denso Indonesia (WH) SIP

Berdasarkan Tabel 1.1 Dari jumlah Hari Kerja dari 306, yang paling banyak absensi karyawan selama setahun adalah Karyawan yang sering terlambat berjumlah 60 orang karena karyawan PT Denso masih adanya kurang kesadaran dalam mematuhi peraturan yang telah diperlakukan di perusahaan tersebut seperti datang ke kantor tepat waktu.

Tabel 1.2 Pengembangan Karir

| No | Jumlah Karyawan | Lama Kerja | Jenjang karir |
|----|-----------------|------------|---------------|
| 1 | 95 orang | 1-5 tahun | 5% |
| 2 | 95 orang | 5-10 tahun | 10% |
| 3 | 95 orang | > 10 Tahun | 15% |

Sumber Data PT Denso Indonesia (WH) SIP

Berdasarkan Tabel 1.2 Dari 95 orang karyawan PT Denso Indonesia yang bekerja selama 1-5 tahun kenaikan jenjang karirnya sebesar 5%, sedangkan yang bekerja selama 5-10 tahun kenaikan jenjang karirnya sebesar 10% dan yang bekerja selama >10 tahun kenaikan jenjang karirnya sebesar 15%.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya kerja, Lingkungan kerja, Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Denso Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Denso Indonesia ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Denso Indonesia ?
3. Apakah Pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Denso Indonesia ?
4. Apakah Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Denso Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumus masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Denso Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Denso Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Denso Indonesia
4. Untuk Mengetahui pengaruh secara simultan budaya kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Denso Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, Penelitian ini akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang aspek latar belakang pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian ini bermanfaat sebagai syarat kelulusan sarjana ekonomi manajemen.
2. Bagi Perusahaan, Perusahaan menggunakan penelitian ini untuk dapat mengetahui kekurangan dan keunggulan dari langkah-langkah yang diambil

perusahaan selama ini, terkait pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas, Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan serta pertimbangan menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang akan dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi tentang konsep dan teori mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Selanjutnya dari konsep tersebut akan dirumuskan hipotesis dan akhirnya terbentuk suatu kerangka penelitian teoritis yang melandasi penelitian ini

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahap penelitian, jenis data dan cara pengambilan sampel, metode analisis data, serta pengolahan data yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah pengembangan perusahaan dan bab ini mengemukakan tentang menganalisis data-data yang telah dikumpulkan berdasarkan teknik analisis data yang sudah ditentukan serta pembahasannya

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dari pembahasan, dan juga saran atas konsep yang telah ditemukan pada pembahasan, pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran