

# BAB 1

## PENDAHULUAN

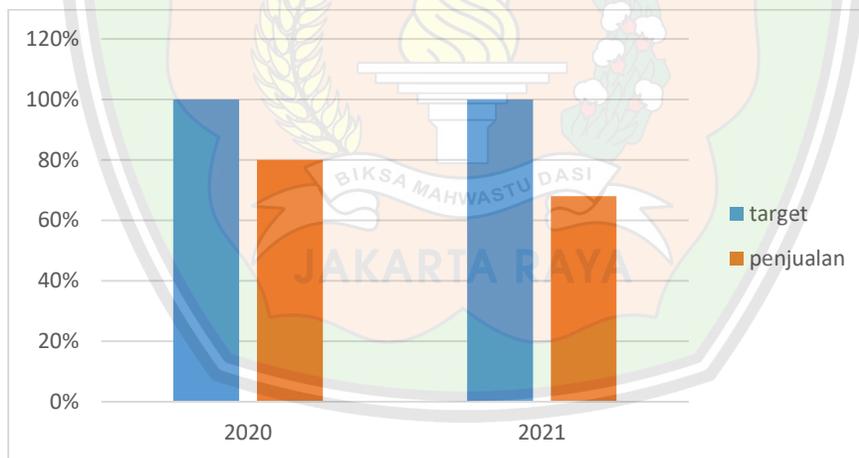
### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap bisnis memiliki visi, misi, dan serangkaian kebijakan untuk mencapai tujuan yang berorientasi pada keuntungan yang sama. Sumber daya manusia harus berperan dalam memperoleh keunggulan kompetitif dalam lingkungan perusahaan yang berubah dengan cepat saat ini. Meningkatkan modal manusia (*human capital*) agar mampu mengenali dan beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah merupakan salah satu strategi yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*). Karena faktor sumber daya manusia sangat mempengaruhi tujuan perusahaan, maka suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas, disiplin, profesional, dan tanggung jawab perusahaan. Dalam hal ini menjadi faktor penentu bagaimana meningkatkan kapasitas dan keahlian pegawai baik di bidang teknis maupun operasional.

Dalam dunia kerja banyak hal yang mendukung berfungsinya suatu perusahaan selain karyawan yang akan dieksplorasi di sini adalah budaya kerja dan bagaimana hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja tidak muncul begitu saja, tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat system, alat dan teknik pendukung lainnya (Kardinah dkk, 2019). Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai kinerja kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Edowai dkk, 2020). Namun sebaliknya, jika budaya kerja yang santai terjadi maka dimungkinkan dapat mengakibatkan pekerjaan yang tidak maksimal (Syamsuddin dkk, 2022).

Selain itu lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan karyawan di suatu perusahaan. Diprediksi dengan memperhatikan

lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika moral karyawan meningkat, kinerja staf juga meningkat. Menurut Sutrisno (2016), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Salah satu aspek yang paling penting untuk dipertimbangkan di sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi personel yang melakukan proses manufaktur di sebuah perusahaan, namun memiliki dampak langsung pada mereka. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang terpusat. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Berikut Data Grafik Penilaian Kinerja Karyawan :



**Gambar Grafik Gambar 1.1 Penilaian Kinerja Tahun 2020– 2021**

PT. SCUTO Bekasi adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif khususnya untuk pelindungan cat kendaraan roda empat yang sedang berkembang. Mengintai karyawan merupakan aset bagi sebuah perusahaan maka banyak yang perlu di perhatikan oleh PT. SCUTO Bekasi terkait dengan peningkatan kinerja.

Salah satu kekurangannya adalah budaya kerja pada PT. SCUTO Bekasi kurang kondusif seperti menunda – nunda pekerjaan padahal budaya kerja di PT. SCUTO Bekasi ini adalah pernyataan filosofis yang bisa difungsikan menjadi tuntunan yang mengikat para pegawai sebab bisa diformulasikan secara formal

dalam berbagai peraturan serta ketentuan atau peraturan yang berlaku maka para pemimpin serta pegawai diperlukan secara tidak membatasi terikat sehingga bisa menghasilkan perilaku serta sikap dengan visi dan misi . adapun kinerja karyawan PT. SCUTO Bekasi ditandai masi kurang baik dalam memenuhi target perusahaan.

Selain Budaya Kerja yang membuat menurunnya kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja Pada PT. SCUTO Bekasi masih kurang baik namun dengan demikian perusahaan perlu melakukan upaya yang harus dilakukan perusahaan seperti dengan memberikan lingkungan yang nyaman kepada karyawan serta menerapkan norma – norma aturan kerja agar mendapatkan keseimbangan dalam bekerja.

Dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Adapun judul yang di angkat adalah “**Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SCUTO Bekasi**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang diatas, yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. SCUTO Bekasi ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. SCUTO Bekasi ?
3. Apakah Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. SCUTO Bekasi Secara Simultan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SCUTO Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SCUTO Bekasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. SCUTO Bekasi Secara Silmutan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat – manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Adapun manfaat bagi peneliti adalah untuk menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan agar dapat mengetahui pentingnya menciptakan Budaya kerja yang sesuai dan Lingkungan Kerja yang baik untuk Kinerja Karyawan PT. SCUTO Bekasi

3. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk pengetahuan penelitian selanjutnya mengenai pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Serta untuk menambah wawasan mengenai judul penelitian Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SCUTO Bekasi.

## **1.5 Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian dapat dilakukan lebih mendalam, penelitian ini hanya melakukan pembatasan masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. SCUTO Bekasi.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan diuraikan secara sistematis dalam membaginya dalam 5 bab yang setiap babnya memiliki sub bab seperti berikut ini :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan penjelasan mengenai latar belakang, identifikasi penelitian, rumusan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan juga sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam tinjauan pustaka akan dibahas mengenai pengertian dari budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja (Y) menurut para ahli. Dalam bab ini dibahas mengenai tujuan, teori dari budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Terdapat pula penelitian terdahulu yang membahas mengenai penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Menguraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian yang dilakukan, struktur organisasi perusahaan, tempat, waktu, jenis, sumber data, populasi dan sampel serta teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan metodologi penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang profil objek penelitian, pengujian, dan hasil analisis data, pembahsan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan – pertanyaan yang di sebutkan dalam pokok permasalahan.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang di lakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.

