

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi secara garis besar merupakan suatu proses sistem yang terdiri dari faktor eksternal dan internal yang berhubungan atau berinteraksi satu sama lain, serta saling mempengaruhi sehingga menjadikan satu kesatuan yang terarah dalam mencapai tujuan utama organisasi. Faktor eksternal terdiri dari kegiatan ekonomi, budaya dan sosial maupun situasi politik yang terjadi di suatu negara. Sedangkan faktor internal terdiri dari orang-orang yang bekerja sama dan bertanggung jawab dalam hubungan kerja, dan alat-alat, peraturan dan prosedur kerja dan lain lain. Unsur unsur yang membentuk organisasi tersebut terdiri dari tiga bagian yakni pekerjaan, orang-orang dan sistem yang ada di organisasi tersebut. Salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan adalah bagaimana perusahaan itu mengelola kinerja para pegawainya. Pengelolaan kinerja pegawai yang baik akan berdampak kepada peningkatan kinerja instansi secara menyeluruh.

Keberhasilan pada suatu organisasi dapat ditunjang dengan bagaimana kondisi suasana dan aktivitas serta tingkat kreativitas terkait dengan sumber daya manusia yang ada, jika tidak memiliki hal tersebut maka akan menurunkan peluang terkait dengan perkembangan dan kemajuan organisasi ditambah dengan tidak ditunjang dengan kemampuan dalam pengelolaan dan moralitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan perusahaan. SDM adalah ujung tombak dalam rangka menaikkan citra dan perkembangan organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan keberhasilan bagi organisasi itu sendiri, sumber daya

terkait dengan pengelolaan manusia secara benar maka mendapatkan terkait dengan dampak baik kepada kinerja dari karyawan di perusahaan yang bersangkutan karena akan berkontribusi secara langsung pada organisasi dalam rangka dan upaya meningkatkan nilai produksi serta mencapai tingkat produksi sebaik-baiknya selain itu juga akan meningkatkan terkait dengan pencapaian misi dan visi dari perusahaan tersebut secara nyata dikemudian hari, dalam proses mendukung upaya memperoleh hasil yang maksimal maka sangat di butuhkan pendayagunaan sumber daya manusia sebaik-baiknya dan memoles setiap manusia agar lebih baik terkait dengan kinerja yang produktif untuk mencapai hasil yang memuaskan. Dengan melakukan pengelolaan dengan rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja yang tersedia akan berdampak terhadap etos kinerja karyawan untuk lebih baik serta mempercepat dan mempermudah dalam upaya mewujudkan rencana dan harapan dari perusahaan, gabungan berdasarkan aspek kemampuan, usaha dan kesempatan hal tersebut bagian dari kinerja. Pada dasarnya terkait dengan pelaksanaan kerja atau tidaknya pada karyawan. Menurut Mangkunegara dalam jurnal (Farisi et al., 2020) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penilaian etos kerja dapat terlihat dalam penyelesaian tugas dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaannya etos kerja pasti berbeda antara masing-masing karyawan karena etos kerja bersifat perorangan atau individual Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan kinerja yang baik karyawan akan mengerjakan pekerjaan dengan baik pula. Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi mempunyai kinerja yang baik, maka pekerjaan juga akan berlangsung dengan baik karena adanya kinerja karyawan yang menunjang.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Budaya Organisasi dan lingkungan kerja. Selanjutnya, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Falilah dan Wahyono (2019:900) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat membantu kinerja

pegawai, karena nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, meningkatkan komitmen, kesetiaan dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu prinsip, nilai, tradisi maupun sikap dimana hal tersebut dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam bertindak. Untuk itu, budaya organisasi merupakan suatu pola kerja dan juga nilai yang menjadi dasar karyawan dalam berperilaku di dalam organisasi. Perilaku, karakter dan sikap karyawan akan terbentuk dengan penerapan budaya yang ada dalam perusahaan, hal tersebut juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai target dari perusahaan. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para pegawai, semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi, maka semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, dan akan semakin kuat pula budaya organisasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Syahrul.N et al., (2020)** hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Selain Budaya Organisasi, factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang bentuknya dapat berupa lingkungan materil, seperti tempat kantor dan sarana produksi serta lingkungan priskologis seperti, hubungan social antar personal perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang menentukan kinerja karyawan, dengan itu dalam sebuah perusahaan diwajibkan memiliki kondisi lingkungan kerja yang baik dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan dan mempermudah dalam proses penyelesaian pekerjaan. Menurut **Sedarmayanti dalam jurnal (A. Setiawan & Pratama, 2019)** kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja

pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. PT. Pindad adalah salah satu perusahaan BUMN yang ada di Bandung bergerak dibidang manufacturing. Dalam menghadapi berbagai macam tantangan baik internal maupun eksternal PT. Pindad membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang profesional, tangguh, cekatan, cerdas dan berpandangan ke depan.

Fenomena budaya organisasi pada PT PINDAD Divisi Mining Service terutama terkait dengan belum optimalnya pelayanan kepada karyawan khususnya bagian produksi terkait dengan berbagai program-program yang masih belum dapat terealisasi dengan baik, terutama dalam mengkomunikasikan program yang dilakukan pimpinan kepada pegawai untuk selanjutnya direalisasikan kepada bagian produksi masih ditemukan salah komunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun, selain itu masih ditemukan pegawai yang tidak mampu bekerja secara professional seperti datang terlambat atau mangkir kerja, masih ditemukan pegawai yang tidak ikut apel, cara berpakaian yang tidak rapi dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai yang menurun apabila tidak memberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Komitmen organisasi dari masing-masing pegawai diperlukan selain budaya budaya organisasi pegawai dalam meningkatkan kinerja PT PINDAD Divisi Mining Service secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Permasalahan yang timbul adalah adanya oknum pegawai yang tidak komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Pegawai PT PINDAD Divisi Mining Service, diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang berbagai program yang ada di PT PINDAD Divisi Mining Service, sehingga pegawai diharapkan

tidak saja memiliki kinerja yang baik, tetapi dapat dilakukan secara profesional. Komitmen terhadap organisasi menjadi pemicu terhadap kinerja BUMN di PT PINDAD Divisi Mining Service.

Fenomena dalam hal kondisi lingkungan kerja di PT. Pindad Divisi Mining Service dari pengamatan awal dapat diindikasikan bahwa pegawai berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, masih ada keluhan dari para pegawai mengenai kondisi ruang tempat kerjanya yang kurang nyaman dimana ruang kerja yang kecil disertai dokumen yang menumpuk, pendingin udara (AC) yang dibutuhkan untuk menjaga suhu ruangan mengalami kerusakan, mengakibatkan pegawai merasa tidak betah saat berada diruangan kerja sehingga merasa mudah letih dan membuat kinerjanya akan menurun.

Penataan ruangan seperti meletakkan meja bekerja dan alat-alat lainnya masih belum tertata dengan rapi, sirkulasi udara kurang memadai hal tersebut yang membuat pegawai merasa tidak nyaman saat bekerja dan menghambat proses pelaksanaan pekerjaan pegawai. Kenyamanan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para pegawai, apabila kenyamanan kerja dapat terpenuhi, pegawai akan cenderung memiliki semangat didalam bekerja, sebaliknya ketidaknyamanan kerja akan mengakibatkan pegawai menjadi sulit konsentrasi, mudah emosi, malas, dan tindakan-tindakan negatif yang dapat merugikan instansi. Selain itu pemeliharaan gedung yang kurang teratur berdampak pada kondisi gedung yang kurang baik, misalnya warna cat gedung yang tidak kontras dan mulai terkelupas yang dapat memberikan efek melesukan dalam aspek psikologi, plafon yang rusak, dan terdapat becek atau banjir ketika hujan tiba dengan intensitas sedang sampai tinggi, bagian atap yang mengalami korosi. Sehingga hal ini tentu akan mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti sempat menangkap fenomena-fenomena tentang kinerja yang cenderung turun.

Berlandaskan perolehan dari observasi yang telah dilakukan serta dibarengi dengan wawancara terkait dengan fenomena terkait yang diteliti di perusahaan PT Pindad Divisi Mining Service, peneliti menemukan permasalahan pada sumber daya manusia yaitu terkait dengan kinerja karyawan, masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam berkerja seperti: melanggar aturan yang sudah ditetapkan, meningkatnya ketidakhadiran absensi yang menyebabkan terlambatnya proses produksi dikarenakan karyawan yang mengerjakannya tidak masuk. Hal ini sangat berdampak terhadap target yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana target bulanan yang ditetapkan menjadi tidak tercapai karena jam kerja tidak efektif yang disebabkan seringnya karyawan tidak masuk kerja. Kinerja karyawan pada perusahaan dapat berlangsung dengan baik dan lancar dengan adanya system informasi absensi kehadiran karyawan di perusahaan. Menurut (Sikumbang et al., 2020) absensi dapat dikatakan suatu pendataan kehadiran yang merupakan bagian dari aktifitas pelaporan yang ada dalam sebuah perusahaan. Kehadiran berkenaan dengan tanggung jawab karyawan pada saat bekerja, karyawan yang hadir tepat waktu dan tidak terlambat saat masuk kerja dapat dikatakan memiliki sifat disiplin. Pimpinan pada perusahaan saat ini kurang memperhatikan dan mengawasi absensi karyawan setiap bulannya sehingga menyebabkan persentase ketidakhadiran karyawan setiap bulannya meningkat yang diduga tidak ada motivasi untuk bekerja dan acuh terhadap aturan yang ditetapkan dimana toleransi absensi setiap bulan karyawan hanya mendapatkan 10% untuk tidak masuk kerja. Karyawan yang tidak hadir/ ijin tidak masuk bekerja tidak akan ada pengaruhnya ke dalam system pemotongan penggajian sehingga karyawan yang tidak hadir sering banyak terjadi pada setiap bulannya, Jika karyawan sering melakukan keterlambatan kerja beberapa kali dalam 1 tahun akan di evaluasi untuk dilakukan surat teguran dari Divisi Human Resources Capital & Management tetapi tidak dilakukan sanksi secara tegas misalnya pimpinan Divisi menegur langsung dan memberikan pengarahan kepada karyawan tersebut untuk dilakukan penegakan disiplin dan mengikuti aturan yang berlaku di PT. Pindad Divisi Mining Service, sehingga ini akan mempengaruhi karyawan yang lain untuk melakukan hal yang sama.

Untuk keterlambatan kerja masih diberikan kompensasi 5-10 menit lewat dari lebih dari 10 menit akan dikenakan potongan gaji dan akan mempengaruhi *Kinerja Penilaian Individu (KPI)*.

Berikut ini lampiran persentase ketidakhadiran karyawan pada perusahaan PT Pindad Divisi Mining Service sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**REKAPITULASI ABSENSI KARYAWAN PT. PINDAD DIVISI MINING SERVICE**  
**PERIODE BULAN JULI - DESEMBER 2023**

Bulan	Keterangan			Total karyawan tidak hadir	Persentase	Total Karyawan Hadir	Total
	Sakit	Ijin	Cuti				
Juli	3	3	1	7	86%	44	51
Agustus	3	5	2	10	80%	41	51
September	13	4	6	23	55%	28	51
Oktober	9	5	8	22	57%	29	51
November	21	2	4	27	47%	24	51
Desember	16	5	9	30	41%	21	51
<b>Rata – Rata</b>					<b>61 %</b>		

**Sumber: Staf Adm. Umum & Personil Divisi Mining Service**

Terlihat pada table 1.1 di atas membuktikan bahwa absensi karyawan yang mengalami penurunan kehadiran rata – rata diperoleh 61 % meningkatnyaketidak hadiran absensi karyawan ini setiap bulannya sudah melebihi batas toleransi yang ditetapkan oleh perusahaan dengan toleransi 10 %

. Berdasarkan jumlah tertinggi karyawan yang tidak hadir yaitu pada bulan Desember 2023 sebanyak 30 orang karyawan , dan banyaknya karyawan yang tidak hadir dikarenakan cuti bekerja. Itu artinya kedisiplinan dan motivasi karyawan untuk bekerja sangat rendah dikarenakan kurangnya pengawasan dan pengarahan dari pimpinan terhadap kinerja karyawannya sehingga absensi tidak terkontrol oleh para pimpinan absensi karyawan yang sering tidak masuk kerja. Kesesuaian dalam menerapkan perilaku sebagai pimpinan terkait dengan kondisi ini.

Berikut peneliti lampirkan Rekapitulasi Target Pencapaian Penjualan PT. Pindad Divisi Mining Service sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Target Pencapaian Penjualan PT Pindad Divisi Mining Service**  
**Periode Juli – Desember 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Nilai Penjualan</b>	<b>Persentase</b>
Juli	83,444,750,000,00	80.671.392.240,33	96%
Agustus	83,444,750,000,00	81.305.459.355,00	97%
September	83,444,750,000,00	80.211.588.916,00	96%
Oktober	83,444,750,000,00	82.374.930.184,00	99%
November	83,444,750,000,00	78.140.445.651,00	94%
Desember	83,444,750,000,00	73.780.187.512,36	88%

**Sumber: Admin Finance PT. Pindad Divisi Mining Service**

Pada tabel 1.2 dapat ditunjukkan bahwa nilai penjualan perusahaan selama periode bulan Juli sampai Desember 2023 tidak mencapai target penjualan. Pada bulan Desember pencapaian penjualan mendapatkan penurunan paling rendah dengan persentase 88 % dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan kurangnya pengawasan dan pengarahan dari pimpinan terhadap kinerja karyawan sehingga mempengaruhi kedisiplinan dan motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, hubungan sosial antar karyawan masih kurang terjalin



baik dikarenakan karyawan hanya fokus pada pekerjaannya masing-masing tidak mementingkan target yang sudah ditentukan sehingga tidak bisa mendukung satu sama lain.

Peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuisioner kepada responden 20 orang karyawan **PT Pindad Divisi Mining Service** sebagai berikut :

Berikut tabel hasil pra survey berdasarkan Kinerja Karyawan pada perusahaan **PT Pindad Divisi Mining Service**.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	8	40 %	12	60%
2	Saya Mampu memanfaatkan waktu senggang untuk mengerjakan formal yang lain	6	30 %	14	70%
3	Saya tidak pernah menggunakan jam kerja kantor untuk kepentingan pribadi saya	7	35 %	13	65%
	<b>Rata – Rata</b>	7	35 %	13	65%
	<b>Pernyataan</b>	<b>20 Responden</b>			

**Sumber: Hasil Pra Survei September 2023**

Berdasarkan hasil pra survei di atas pada tabel menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan **PT Pindad Divisi Mining Service** belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden diperoleh rata-rata 65 % menyatakan tidak setuju yang berarti para karyawan belum optimal dan maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, menunda-nunda pekerjaan dikarenakan menunggu

keputusan dari atasan sehingga menyita waktu jam kerja sehingga karyawan sering menggunakan waktu jam kerja untuk kepentingan pribadinya seperti makan di waktu kerja.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survei berdasarkan Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya selalu menciptakan ide – ide yang inovatif dalam pekerjaan	6	30%	14	70%
2	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	7	35%	13	65%
3	Saya telah menjalankan visi misi dan nilai- nilai perusahaan dengan baik	7	35%	13	65%
	<b>Rata - Rata</b>	6,6	33,33	13,33	66,67
		7	%		%
	<b>Pernyataan</b>	<b>20 Responden</b>			

**Sumber: Hasil Pra Survei September 2023**

Berdasarkan hasil pra survei di atas pada table menunjukkan bahwa Budaya Organisasi perusahaan PT Pindad Divisi Mining Service masih kurang baik. Hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden diperoleh rata-rata 66,67 % menyatakan tidak setuju yang berarti budaya organisasi masih belum optimal dalam menciptakan kepuasan, kedisiplinan, dan komitmen tinggi terhadap nilai – nilai perusahaan. Perusahaan atau organisasi perlu memiliki budaya organisasi mereka sendiri, yang merupakan seperangkat nilai – nilai yang ditetapkan oleh perjanjian yang dicapai dengan seluruh bagian atau unit dari suatu perusahaan / organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrul.N et al., (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi untuk

mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Berikut tabel hasil pra survey berdasarkan Lingkungan Kerja pada perusahaan **PT Pindad Divisi Mining Service**.

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey berdasarkan Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Fasilitas tempat kerja dan ukuran luas ruangan memadai untuk mengerjakan pekerjaan	5	25%	15	75%
2	Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman dan suhu ruangan yang normal untuk pekerjaan	6	30%	14	70%
3	Saya dapat bekerjasama dengan tim kerja dalam menjalankan pekerjaan apapun	8	40%	12	60%
	<b>Rata – Rata</b>	6,33	31,67%	13,6	68,33%
	<b>Pernyataan</b>	<b>20 Responden</b>			

**Sumber: Hasil Pra Survei September 2023**

Berdasarkan hasil pra survei di atas pada table menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan pada perusahaan PT Pindad Divisi Mining Service masih kurang baik. Hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden diperoleh rata-rata 68,33% menyatakan tidak setuju yang berarti para karyawan tidak diberikan peralatan kerja yang lengkap, fasilitas kerja dan tempat kerja yang

kurang nyaman dan kurangnya hubungan sosial antar karyawan satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diduga bahwa menurunnya kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak memadai, sehingga para karyawan tidak optimal dalam mengerjakan pekerjaannya dikarenakan tidak fokus dan tidak nyaman oleh lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Adapun solusi dari peneliti mengenai lingkungan kerja pada perusahaan adalah dengan memfasilitasi ruangan – ruangan contohnya dilakukan renovasi ruangan sehingga fasilitas ruang kerjanya nyaman, dan bersih. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya karena semua peralatan dan perlengkapan kerja yang tersedia akan berdampak terhadap pada implementasi atau pelaksanaan penyelesaian tugas dan pekerjaan yang tengah dijalani menurut Saydam dalam (Hasibuan & Bahri, 2018).

Berdasarkan paparan masalah yang telah dibahas dan diuraikan pada latar belakang tersebut minat peneliti sangat tinggi untuk melakukan penelitian terkait dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pindad Divisi Mining Service.*

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang judul yang telah dikemukakan diatas, maka permasalahan dalam penelitian diidentifikasi yaitu :

1. Kinerja pegawai belum optimal.
2. Belum optimalnya budaya organisasi di PT PINDAD Divisi Mining Service.
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di PT PINDAD Divisi Mining Service yang mengakibatkan tempat kerja terasa kurang nyaman.
4. Hubungan sosial antar karyawan satu dengan yang lainnya kurang terjalin dengan baik.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas ternyata dijumpai masalah yang sangat banyak terkait pada kinerja pegawai. Dan karena terbatasnya waktu penelitian dan penyusunan skripsi serta terbatasnya kemampuan peneliti untuk meneliti semua variabel, maka batasan masalah ini di uraikan sebagai berikut :

1. Variabel dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan pada PT PINDAD Divisi Mining Service.
2. Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.
3. Unit analisis pada penelitian ini adalah karyawan PT. Pindad Divisi Mining Service.
4. Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2023 s.d Juli 2024.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah dan lingkup penelitian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai kondisi Budaya Organisasi, lingkungan kerja pada karyawan PT Pindad Divisi Mining Service.
2. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindad Divisi Mining Service.
3. Seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindad Divisi Mining Service.
4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pindad Divisi Mining Service baik secara partial maupun secara simultan.

#### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

##### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mencari data dan informasi sebagai bahan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang program sarjana jurusan manajemen program studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis mengenai Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Pindad Divisi Mining Service.
2. Mengukur pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad Divisi Mining Service.
3. Mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad Divisi Mining Service.
4. Mengukur dan menganalisis besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pindad Divisi Mining Service.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk dua aspek berikut ini :

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada bahasan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai serta dapat dijadikan bahan literatur dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini berguna bagi penulis sendiri sebagai bahan untuk meningkatkan pengetahuan tentang bagaimana cara menerapkan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PINDAD Divisi Mining Service.

### **b. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan dan saran dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui budaya organisasi dan lingkungan kerja.

## **1.7 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

### **1.7.1 Landasan Teoritis**

Budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, sebab menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Selain itu setiap perusahaan pasti memiliki harapan untuk terciptanya suatu nilai kepuasan yang tinggi dari setiap karyawan dengan budaya organisasinya

Scahein (2020) yang dibahasakan oleh Sumadi mengatakan bahwa "Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk, serta berkembang dalam suatu kelompok.

Yusuf Hadijaya yang dibahasakan oleh Gareth R Jones (2020) mengatakan bahwa "Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut tiap anggota untuk membentuk suatu sistem makna bersama."

Menurut Sulaksono Hari (2020) Untuk melakukan pendekatan pengukuran terhadap variabel X1 (Budaya Organisasi), maka peneliti menggunakan indikator dari Sulaksono Hari (2020), yaitu :

#### **1. Inovatif**

Usaha seseorang dengan mendayagunakan pemikiran, kemampuan imajinasi, berbagai stimulan, dan individu yang mengelilinginya dalam menghasilkan produk baru, baik bagi dirinya sendiri ataupun lingkungannya

## 2. Berorientasi pada hasil

Adalah orang yang memiliki pandangan lebih jelas mengenai tujuan yang ingin dicapainya

## 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan

keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (team work), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.

## 4. Berorientasi detail pada tugas

Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai PT PINDAD Mining Service. Lingkungan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan pada organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab lingkungan kerja yang baik dibutuhkan oleh sebuah organisasi.

Menurut ( Siregar dan Sihalo, 2019 ) menyatakan bahwa :

**“Lingkungan kerja adalah keadaan karyawan ketika melakukan pekerjaannya sehari - hari dan mempunyai makna penting dalam menyelesaikan tugasnya”**

Menurut (Fandiyanto, 2021) lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam diri karyawan dan yang berada disekitarnya dalam menjalani tugas - tugasnya. Oleh karena itu lingkungan kerja berkaitan dengan diri sendiri dan karyawan



melakukan aktivitas kerja, metode seseorang bekerja ketika dihadapi pekerjaan individu dan kelompok.

Untuk melakukan pendekatan pengukuran terhadap variabel X2 (Lingkungan Kerja), maka peneliti menggunakan indikator dari Herdinawan (2021), yaitu :

1. Penerangan
2. Temperatur atau suhu lingkungan kerja
3. Dekorasi
4. keamanan lingkungan kerja
5. Sirkulasi udara

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalikan telapak tangan namun harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut (Marwansyah, 2022) kinerja adalah :

**“Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya”**

Untuk melakukan pendekatan pengukuran terhadap variabel Y, maka peneliti menggunakan indikator menurut Bernardin dan Russell ( dalam Wahyuni, 2020 ), yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pengetahuan
4. Kerjasama

## **1.8 Lokasi dan Tempat Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT Pindad Divisi Mining Service yang beralamat di Jl. Gatot Subroto, No 517. Kota Bandung, Jawa barat 40284. Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan mulai dari bulan Februari 2024 sampai bulan Juli 2024.

Tabel 1.6

		Waktu Penelitian																							
No.	Kegiatan	Bulan																							
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pemilihan Topik Penelitian																								
2	Pengajuan Tempat Penelitian																								
3	Pemilihan dan Pengajuan Judul																								
4	Pengajuan Bab 1																								
5	Pengajuan Bab 2																								
6	Pengajuan Bab 3																								
7	Sidang UP																								
8	Perbaikan Bab 1,2 & 3																								
9	Pengumpulan Data																								
10	Pengolahan Data dan Penyusunan Bab IV - V dan Konsultasi																								
11	Sidang Akhir																								

