

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan ialah seseorang yang bekerja untuk perusahaan yang bertugas untuk melakukan tugas operasional sebagai pekerja dan karyawan adalah unsur terpenting untuk menentukan maju mundurnya suatu organisasi. kemampuan karyawan merupakan ukuran utama untuk kinerja pekerjaan. Kinerja adalah suatu yang penting serta memikat dikarenakan kinerja kredibel. Sebab itu guna menaikkan performa pekerja salah satu rintangan bagi pengelola agar tercapainya tujuan badan usaha yang bergantung pada mutu SDM yang terdapat didalamnya.

Kinerja ialah reaksi atau perilaku yang dituju setelah seorang saat melaksanakan tugasnya serta kewajiban yang dibebankan pada pekerja dalam rentang waktu tertentu. Performa dapat diukur melalui dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sebaik mungkin dan memenuhi kewajibannya (Wahjono *et al.*, 2021)

Mangkunegara, (2014) kinerja yaitu hasil kerja, baik secara mutu/kapasitas saat pelaksanaan pekerjaannya sudah sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepada pekerja. Dengan demikian aspek yang merubah performa kerja adalah budaya organisasi. setiap seharusnya memiliki budaya organisasi budaya organisasi digunakan sebagai pedoman bagi karyawan dan budaya organisasi adalah serangkaian kebiasaan yang

mengacu pada makna bersama-sama dari para anggota dapat dibedakan organisasi satu dengan yang lain (Wahjono, 2020).

Penelitian oleh Mufajar *et al.*, (2022) yang bertujuan untuk mengetahui dampak budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Riset ini menghasilkan adanya dampak yang positif serta bermakna antar budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Budaya dibentuk oleh filosofi dan nilai-nilai sumber daya manusia, namun peran manajemen untuk membentuk budaya organisasi sangat besar. Budaya yang terdapat pada organisasi dapat mempengaruhi performa dan perilaku pekerja, maka dapat karyawan memiliki pandangan yang sama dalam menjalankan pekerjaan. Budaya organisasi pada perusahaan juga dapat berdampak pada efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Budaya organisasi juga harus memberikan identitas bahwa budaya organisasi yang kuat dan dapat mendukung dan memperkuat individu-organisasi dan juga dapat terbentuknya membentuk sikap dan tingkah laku yang melalui pemahaman terhadap budaya organisasi bisa mendapatkan hasil yang maksimal untuk meningkatkan kinerja lembaga/organisasi. Perusahaan juga bertanggung jawab atas hasil

dari sistem yang bekerja dalam organisasi. Kunci untuk mencapai hasil terbaik adalah manajemen sumber daya manusia.

Penelitian oleh Mukaram, (2018) yang bertujuan mengetahui dampak budaya organisasi pada kinerja karyawan PT Agrodana Future dan hasil riset ini adalah budaya organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan PT Agrodana Future

Sedarmayanti, (2015) lingkungan kerja adalah tempat bagi organisasi yang digunakan mendukung dan untuk tercapainya maksud organisasi/badan usaha sesuai dengan tujuan lembaga. Berdasarkan hasil tanya jawab dengan karyawan, didapati bahwasannya situasi lingkup kerja biasanya menjadikan tempat kerja menjadi tidak kondusif, seperti pertukaran udara yang tidak berfungsi dengan baik, pekerja merasa kurang leluasa. bertugas karena tidak ada cukup ruang untuk bergerak.

Manajemen harus mengawasi dan menaikkan lingkungan kerja untuk membuat lingkungan kerja dengan situasi kerja yang nyaman dan bisa menaikkan performa kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan di ruang kerja baik secara spontan/tidaknya bisa merubah kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sangat berdampak kinerja karyawan apabila lingkungan kerja kurang menunjang baik bisa berdampak pada kinerja karyawan. Guna mendapatkan keseimbangan keduanya pengelola badan usaha harus menyadari hal tersebut, karena dibutuhkan lingkungan kerja yang menunjang prestasi kerja karyawan.

Riset oleh Wahjono *et al*, (2020) bertujuan mengetahui dampak budaya organisasi pada kinerja karyawan hasil menunjukkan adanya dampak yang positif signifikan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang menjalani pelayanan pembangunan jalan tol. Jasa Marga merupakan badan usaha jalan tol pertama di Indonesia mempunyai sekap terjang selama 32 tahun dalam pembangunan dan pengoperasian jalan tol. Sekarang, menjadi pemimpin industri, mengatur 531 Km jalan tol lebih dari 531 kilometer jalan tol, mewakili 76% dari seluruh jalan tol yang ada. Bagi badan usaha dalam bidang pembangunan fasilitas jalan tol, Jasa Marga sangat diminati oleh penduduknya dan PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan - Samarinda merupakan salah satu perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk mengkhususkan dalam pengelolaan jalan tol, termasuk operasional dan layanan IT..

PT Jasa Marga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda mempunyai 2 faktor budaya organisasi yang menjadi pedoman dan etika yang harus dipatuhi oleh seluruh pekerja termasuk yaitu dapat dipercaya. Poin pertama ini mewakili misi kami untuk jujur, tepat janji, memenuhi kewajiban, dan berusaha untuk memberikan yang terbaik. Mengedepankan pekerjaan, niat dengan integritas, dan melayani melebihi harapan. Di sisi lain, poin kedua adalah bahwa komunitas yang dimaksud di sini adalah memberi dan mendapatkan timbal balik yang mendidik, membangun sinergi secara profesional dan berbagi wawasan yang

berguna, serta mengerti hubungan antara prosedur kerja serta pekerjaan. Mengokohkan kekuasaan yang efisien. Budaya organisasi yang ada pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda merupakan harapan yang dilakukan untuk meningkatkan baik dalam material maupun nonmaterial. Budaya organisasi tidak dapat diikuti dengan baik oleh beberapa karyawan. selain itu adapun Masalah lingkungan kerja fisik PT. Jasamarga Tollroad Operator ruas Balikpapan-Samarinda. Terdapat beberapa ruangan yang AC-nya tidak berfungsi dengan baik sehingga mengakibatkan ruangan menjadi tidak dingin dan berdampak pada kinerja pekerja. Selain permasalahan lingkungan kerja lapangan, terdapat pula permasalahan lingkungan kerja non fisik. Ini adalah kecemburuan sosial di antara karyawan karena tidak meratanya fasilitas yang diberikan kepada setiap pekerjaan. Berlandaskan paparan tersebut penyusun berminat melaksanakan riset berjudul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR RUAS BALIKPAPAN-SAMARINDA.**

A. Rumusan Masalah

Melalui paparan tersebut, maka permasalahan yang ada pada riset ini adalah :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja karyawan di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan-Samarinda ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja karyawan di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan-Samarinda?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun maksud dari riset ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan pada PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan-Samarinda.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan-Samarinda.

Adapun Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

- a. Hasil riset ini diharapkan bisa menjadi alat untuk menambah pengetahuan dan berita terkait budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas Balikpapan-Samarinda.
- b. Riset ini nantinya menjadi pedoman dapat menjadi sumber informasi guna atau penelitian kaitan mana sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Riset ini bisa digunakan sebagai masukan kepada perusahaan dalam menentukan kebijakan berikutnya khususnya PT. Jasamarga

Tollroad Operator Ruas Balikpapan-Samarinda untuk lebih menyeimbangkan budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

c. Bagi Akademis

Nantinya menjadi referensi bagi mahasiswa dan penelitian ini dapat dikaji lebih lanjut dengan pengembangan variabel.