

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. dalam hal itu manajemen harus memiliki sebuah organisasi yang bertujuan menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya, mempunyai beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yaitu sumber daya manusia dengan hal itu maka organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan

organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Nilai dan norma perilaku tersebut menciptakan pendekatan yang digunakan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi permasalahan yang dihadapi. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik adalah faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman bagi pegawai dapat menjamin karyawan bekerja dengan bersemangat sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka diperlukan perhatian khusus mengenai lingkungan kerja fisik. Untuk meningkatkan aktivitas perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja fisiknya seperti udara, suara, cahaya, dan warna. lingkungan kerja adalah, tempat bekerja, fasilitas yang mendukung dalam bekerja serta hubungan kerja dalam perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari

karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak

bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Dengan dukungan perusahaan dalam meningkatkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang memadai dapat memberikan dorongan kinerja yang lebih baik untuk para karyawan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam Produksi dan distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. Aktivitas PDAM antara lain mengumpulkan air bahan baku atau air yang kurang bersih, mengolah menjadi air bersih dan sampai mendistribusikan air ke pelanggan.

Dalam mencapai visi misi perusahaan diperlukan adanya kolaborasi dengan mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia yang memerlukan suatu pendekatan khusus agar kinerja karyawan meningkat dan tercapai visi misi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam Penelitian Skripsi ini peneliti mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Probolinggo”**

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mempermudah penelitian ini nantinya, maka peneliti akan fokus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Adakah pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PDAM Kota Probolinggo?
- b. Adakah pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo secara simultan?
- c. Manakah diantara budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo ?

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup yang diteliti, maka dalam penelitian ini diberi Batasan yang meliputi:

- a. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Probolinggo
- b. Penelitian ini hanya membahas tentang budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PDAM Kota Probolinggo

1.4 Tujuan

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan antara lain :

- a. Untuk Menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Probolinggo
- b. Untuk Menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Probolinggo.
- c. Untuk Menguji diantara budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM kota Probolinggo

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

- a. Bagi Prastisi

Sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan yang terjadi di Instansi dan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan.

- b. Bagi Akademik

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini bagi akaedimis yaitu sebagai tambahan refrensi, wawasan dan pengetahuan kepustakaan di Universitas Panca Marga Probolinggo untuk dijadikan bahan masukan bagi mahasiswa selanjutnya, serta menjadi acuan untuk penelitian–penelitian sejenis terutama penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

1.6 Asumsi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 54) “Asumsi merupakan pernyataan yang diterima kebenarannya tanpa pembuktian”. Adapun Asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan PDAM memiliki suatu pedoman budaya organisasi yang dapat dipahami oleh karyawan yang memiliki perbedaan norma perilaku serta nilai dalam suatu organisasi tersebut
- b. Lingkungan kerja fisik di PDAM sudah memenuhi standart dan mendukung kinerja karyawan
- c. Tingkat Disiplin kerja karyawan PDAM kota Probolinggo berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya
- d. Kinerja antar karyawan satu dengan yang lainnya berbeda