

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Melesatnya persaingan bisnis di *era society 5.0* seperti saat ini, perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan strateginya agar mampu mencapai keunggulan kompetitif. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkolaborasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah individu sebagai penggerak dalam organisasi untuk terwujudnya suatu tujuan organisasi tersebut (Susan, 2019). Untuk itu, sumber daya manusia menjadi hal yang penting dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang sesuai dengan keahliannya dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuan salah satunya sangat bergantung pada kemampuan para karyawan. Sehingga perlu diingat pentingnya untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang baik, berkualitas, dan kinerja karyawan yang produktif. Dengan begitu, perusahaan harus menciptakan suasana yang dapat mendorong kinerja karyawan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan keahliannya dalam bekerja. Hal tersebut mengingatkan bahwa seberapa baik kontribusi kinerja karyawan yang diberikan akan berperan penting dalam sebuah perusahaan.

Menurut Afandi & Pandi (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang pegawai untuk sebuah perusahaan berdasarkan keahlian dan tanggung jawab masing-masing sesuai hukum dan etika yang ada dalam mencapai sebuah

tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam menjaga produktivitas perusahaan agar tetap stabil (Darmawan, 2021). Setiap perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat memengaruhi perkembangan kinerja karyawan (Putra *et al.*, 2019). Dengan demikian, kinerja karyawan sangat berperan penting dalam memajukan perusahaan.

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Punu, *et al.*, 2019). Menurut Afandi & Pandi (2018), lingkungan kerja adalah apapun di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan, misal dengan adanya fasilitas kantor yang aman dan lengkap. Menurut Wokas, *et al.*, (2022) lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga memberikan semangat bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan itu, karyawan tidak merasa stres dalam bekerja. Lingkungan kerja mempengaruhi semua hal secara fisik maupun non fisik (Wokas, *et al.*, 2022). Selain dukungan secara fisik maupun non fisik pada lingkungan kerja, karyawan juga memerlukan koordinasi aktivitas perilaku dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas dengan lancar dan mencapai tujuan perusahaan (Utamy *et al.*, 2022).

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga merupakan aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah arahan dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan suatu perusahaan (Rizal, 2021). Budaya organisasi berfungsi untuk mempersatukan visi perusahaan untuk mewujudkan

tujuan perusahaan (Ekayanti, 2022). Budaya organisasi memudahkan karyawan untuk mengetahui apa saja yang dapat dilakukan saat melakukan pekerjaan yang diberikan dengan baik (Anggara *et al.*, 2022). Sehingga, budaya organisasi sebagai tolak ukur karyawan berperilaku baik dalam perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana cara karyawan bertingkah laku dalam bekerja. Setiap perusahaan mempunyai berbagai karyawan yang berbeda-beda budaya, yang berasal dari banyak budaya. Kemampuan karyawan perusahaan dalam menciptakan budaya organisasi dapat mendorong kinerja karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Oktavia & Fernos, 2023). Sehingga dalam sebuah perusahaan harus mempunyai suatu budaya yang akan ditaati oleh semua karyawan perusahaan.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Suparman, *et al.*, 2019). Motivasi adalah keinginan yang muncul untuk bersemangat, berinisiatif, berinspirasi, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan baik yang muncul dari diri individu seseorang (Afandi & Pandi, 2018). Motivasi berfungsi sebagai pendorong penggerak emosi para pegawai dalam melakukan perilaku semangat bekerja dengan sepenuh hati yang dilakukan oleh karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan secara baik (Timoteus, 2020). Motivasi adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penilaian suatu motivasi kinerja karyawan dapat dilihat dari tugas yang diberikan untuk karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan mempengaruhi aspek kinerja organisasi (Gono, *et al.*, 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun objek yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur berlokasi di Mrisi, Tirtonirmolo Kasihan Bantul Yogyakarta dengan mempunyai beberapa bidang usaha, antara lain; Unit Waserda, Unit Simpan Pinjam (SP Harian, Tabur Puja), Unit PPOB, Unit Saprotan. Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur merupakan koperasi serba usaha yang mempunyai berbagai pelayanan meliputi jasa, perdagangan, produksi, dan jasa keuangan. KUD Tani Makmur berdiri pada tanggal 10 Juli 1973 oleh Hardjowijadi sebagai ketua 1, Sastro Endarto sebagai ketua 2, Sumadi sebagai sekretaris, dan Kliwon Hadi Prabowo sebagai bendahara.

Selama penulis magang di KUD Tani Makmur telah mengamati kinerja karyawan. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan KUD Tani Makmur memberikan sarana dan prasarana, seperti gedung dan peralatan teknologi. Tetapi teknologi yang disediakan masih tidak mencukupi karena disalah satu unit KUD Tani Makmur masih bergantian menggunakan komputer tersebut untuk hal pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sehingga lingkungan kerja yang diciptakan masih memerlukan peningkatan.

Selain dari aspek lingkungan kerja, ada aspek lain yang menjadi perhatian penulis yaitu tentang budaya organisasi kurang berbaur dalam hal pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan KUD Tani Makmur dituntut memiliki sikap dan

perilaku yang positif terhadap sesama karyawan seperti perilaku saling menolong karyawan ketika berada dalam kesulitan, menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan serta mematuhi peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Tetapi kurangnya koordinasi dalam organisasi tersebut terdapat beberapa masalah pada saat ini yaitu terdapat kesalahan dalam pembuatan laporan keuangan dari pegawai lama yang membuat kesalah pahaman antar karyawan dan kesalahan dalam penetapan posisi kerja karyawan baru, serta kebutuhan alat kerja yang kurang memadai.

Permasalahan terjadi dikarenakan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan seperti terlambat masuk kerja yang diperkirakan hampir 60% karyawan telat masuk kerja. Selain itu, semangat karyawan tidak begitu kelihatan karena kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan menyebabkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja sangat penting dilakukan untuk perkembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan kenyamanan fisik maupun nonfisik guna menciptakan suasana nyaman sehingga membentuk budaya organisasi yang akan mendorong motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dapat meningkatkan tanggung jawab masing-masing individu karyawan.

Permasalahan KUD Tani Makmur diketahui penulis pada saat melakukan magang selama 1,5 bulan telah mengamati semua bidang perusahaan. Mengetahui

pekerjaan yang dilakukan karyawan, masalah apa yang terjadi, dan penyelesaian masalah tersebut. Dan kinerja pegawai yang kurang diperhatikan sehingga membuat permasalahan yang terjadi tidak kunjung selesai.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka didapatkan judul untuk penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang akan dilakukan di Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur berlokasi di Mrisi, Tirtonirmolo Kasihan Bantul Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, kemungkinan besar lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Sinambela dan Lestari (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian Hanafi & Yohana (2017) menyatakan lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Rahmizal & Arifin (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian Sugiyono & Rahajeng (2022) bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian Fiansi & Sarifuddin (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian Adha, *et al.*, (2019) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh sepenuhnya terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis ingin lebih mengetahui tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan mampu memberikan manfaat terhadap beberapa bidang sebagai berikut:

1. Manfaat Ilmiah

Hasill penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian serupa di masa mendatang, seperti penelitian terdahulu yang relevan dengan

penelitian ini yaitu penelitian oleh Piantara, *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan KUD Tani Makmur sebagai acuan atau landasan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KUD Tani Makmur Mrisi, Tirtonirmolo Kasihan Bantul Yogyakarta.

3. Manfaat Penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan langsung mengenai pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah lingkungan sekitar pada saat seseorang itu melakukan suatu pekerjaan (Punu, *et al.*, 2019). Lingkungan kerja yang tenang akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Untuk itu, dibutuhkan indikator-indikator lingkungan kerja. Menurut (Jerry, *et al.*, 2012) dalam penelitian (Kasmaludin, *et al.*, 2023) berpendapat tentang beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut:

- 1) Perlengkapan kerja adalah sarana prasarana perusahaan untuk mendukung kegiatan karyawan dalam bekerja.
- 2) Pelayanan terhadap karyawan adalah suatu pelayanan yang diberikan perusahaan untuk karyawan, seperti musolah dan lainnya.
- 3) Kondisi kerja adalah suatu barang fisik yang ada di perusahaan, seperti ruangan dan penerangan.
- 4) Hubungan personal adalah suatu hubungan antar karyawan untuk saling bekerja sama dalam organisasi.

b) Budaya Organisasi

Menurut Ernawan (2018) budaya organisasi adalah perilaku yang mencerminkan dari keseluruhan anggota organisasi tersebut. Robbins, (2012) dalam penelitian Rivai, (2020) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh indikator-indikator budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko
- 2) Perhatian
- 3) Orientasi Hasil
- 4) Orientasi Orang
- 5) Orientasi Tim
- 6) Keagresifan
- 7) Kemantapan

c) Motivasi Kerja

Menurut (Wibowo, 2010) dalam penelitian (Suparman, *et al.*, 2019) motivasi kerja adalah suatu cara untuk membuat perilaku karyawan dapat menyelesaikan tujuan dengan baik. Atasan karyawan perlu mengetahui bagaimana dalam melancarkan mencapai sebuah tujuan perusahaan, dengan menggunakan indikator-indikator menurut (Maslow, 2010) dalam penelitian (Skera, *et al.*, 2023) sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan makan, minum, tempat berteduh, tidur, dan oksigen.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini berkaitan terhadap ancaman yang berpengaruh dengan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan Rasa Memiliki

Kebutuhan akan rasa ingin memiliki pengakuan dari anggota kelompok, berinteraksi, dan rasa ingin dicintai serta mencintai.

4) Kebutuhan akan Harga Diri

Kebutuhan yang berkaitan dengan menghormati dan dihormati orang lain.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang melibatkan kemampuan, keahlian, dan potensi. Serta kebutuhan dalam mengungkapkan pendapat

untuk segala hal yang terjadi.

d) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang memberikan hubungan kuat antara karyawan dengan tujuan perusahaan yang dapat memenuhi tujuan perusahaan (Oktavia & Fernos, 2023). Kinerja Karyawan memfokuskan pada semua yang menjadi anggota organisasi perusahaan tersebut dan tidak ada terkecualian. Dengan menggunakan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) dan Robbins (2006) dalam penelitian (Skera, *et al.*, 2023) yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas

Karyawan tersebut dikatakan kualitas kerjanya baik, jika hasil pekerjaan karyawan sudah memenuhi syarat yang ditentukan yaitu, pengetahuan, keterampilan, dan kompetensinya.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah semua kegiatan yang dilakukan individu maupun kelompok.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tanpa adanya kesalahan yang terjadi.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran karyawan

terhadap tugas yang diberikan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan sumber daya seperti orang, modal, teknologi, dan material.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah suatu keyakinan individu maupun kelompok tanpa adanya pengaruh dari orang lain atau pihak lain.

2. Batasan Penelitian

Penelitian dilakukan dengan survei lapangan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur beralamat di Mrisi, Tirtonirmolo Kasihan Bantul Yogyakarta. Supaya masalah penelitian lebih fokus, maka pembatasan ruang lingkup penelitian yaitu sebagai berikut:

- a) Sampel hanya menggunakan karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Tani Makmur berlokasi di Mrisi, Tirtonirmolo Kasihan Bantul Yogyakarta yang berjumlah 45 karyawan.
- b) Variabel penelitian ini menggunakan variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel independen (lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja). Penelitian ini akan dilakukan dengan waktu yang akan dijadwalkan melakukan pengambilan data dan sampel sampai selesai.