

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi yang semakin hari semakin pesat membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi suatu persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi sekarang ini. Dalam hal ini, perusahaan dituntut agar dapat menjalankan perannya yang lebih baik dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan suatu kinerja perusahaan secara optimal. Selain penggunaan teknologi yang moderen, perusahaan juga harus sering memperhatikan pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia yang lebih baik agar dapat terjalin hubungan yang sinergi antara perusahaan dengan karyawannya.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan industri semakin ketat. Perusahaan dituntut mampu berkompetisi tidak hanya dengan perusahaan dalam negeri tetapi dengan perusahaan luar negeri. Untuk bersaing, perusahaan harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang tinggi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan baik dalam organisasi publik maupun organisasi *private*. Dalam perspektif manajemen strategis, sumber daya manusia merupakan *Human Capital* dan *Intellectual Capital* yang akan menentukan efektifitas dari faktor-faktor yang lain, seperti: modal, peralatan, dan struktur (Sudarmanto, 2009).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan perusahaan publik di Indonesia yang bergerak dibidang jasa dalam melayani kelistrikan. Perusahaan ini merupakan perusahaan Badan Umum Milik Negara (BUMN) yang memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak, berasal dari berbagai tingkat pendidikan, mulai dari tingkat pendidikan umum sampai dengan tingkat pendidikan yang tertinggi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pada tahun 2015, PT. PLN (Persero) UP3 Ternate merupakan bagian unit pelaksana dibawah unit induk atau pusat-pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN ke dalam ruang lingkup yang lebih kecil agar pelayanan PLN bisa lebih fokus dan langsung menyentuh pada masyarakat. UP3 sendiri merupakan singkatan dari Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan, yang berorientasi dalam pelaksanaan pelayanan terhadap pelanggan khususnya wilayah Ternate.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika (Moeheriono, 2012). Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Mathis dalam Wijaya & Susanty (2017), suatu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan suatu individu dalam melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan untuk kerjanya dan dukungan dari organisasi.

Kemampuan individual karyawan ini meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian. Kemampuan individual merupakan suatu kemampuan yang dipunyai karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan teknis dan kecakapan interpersonal. Apabila karyawan memiliki kemampuan individual yang cukup diharapkan memiliki kinerja yang baik, juga didukung oleh tingkat usaha dari karyawan bagi perusahaan yaitu etika kerja, kehadiran dan motivasinya untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Moeljono dalam Yusran (2012) mengemukakan bahwa Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diartikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan.

Mangkunegara dalam Yusran (2012) menyatakan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut (Sudarmayati, 2011) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut (Bambang Kusriyanto, 1991) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan.

“Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Lingkungan kerja adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kasus ini terdapat perbedaan dari hasil penelitian terdahulu dimana dari 7 peneliti terdahulu dibawah ini ada 3 kesamaan variabel dan hasil penelitiannya, ada juga 2 kesamaan variabel dengan hasil penelitian yang berbeda dan ada yang hanya 1 variabel dengan hasil penelitian yang signifikan. Berikut adalah perbedaan dan persamaan dari penelitian terdahulu:

Menurut Anda (2020) dengan Budaya Kerja sebagai variabel X dan menggunakan metode penelitian Asosiatif, Teknik Sampel Jenuh. Hal ini menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.

Menurut Kurniawati (2020) dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, metode penelitian yang digunakan peneliti adalah Kuantitatif, Regresi Linier Berganda dengan software SPSS 23, berdasarkan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Nasmoco Magelang. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Zain (2019) dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. Metode penelitian yang digunakan Kuantitatif, Metode Purposive Sampling, Lingkungan kerja berdasarkan hasil secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Kasmawati (2014) dengan Budaya Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. Metode Penelitian yang digunakan

Kualitatif, Analisis Statistik Regresi Linear Sederhana, Berdasarkan analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.

Menurut Rahmah (2017) dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, metode Penelitian yang digunakan Deskriptif dan Kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis dengan pengujian signifikansi simultan (uji F) serta uji signifikansi parsial (uji t) dapat diambil kesimpulan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 28,2%. Sedangkan sisanya 71,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Menurut Pradana (2012) dengan Budaya Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, metode penelitian yang digunakan Penelitian Kuantitatif, Analisis Linear Berganda. Berdasarkan hasil analisis pengaruh variabel independen yaitu budaya kerja maka tingkat kedisiplinan, perilaku tegas, dan rasa percaya diri memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Koperasi Kareb Bojonegoro, sehingga mampu menjelaskan bahwa apabila tingkat kedisiplinan, perilaku tegas dan rasa percaya diri bernilai positif dan signifikan maka akan mampu berdampak positif juga pada upaya peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Kareb Bojonegoro. Dari hasil analisis terkait dengan variabel budaya kerja diketahui bahwa tingkat kedisiplinan merupakan faktor yang paling dominan terhadap upaya peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan perilaku tegas dan rasa percaya diri. Hal ini memberi maksud bahwa nilai kedisiplinan merupakan hal yang sangat

diperhatikan oleh perusahaan sehingga seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalan secara teratur dan optimal.

Menurut Anaticia (2018) dengan Budaya Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y, metode penelitian yang digunakan penelitian Kuantitatif, Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja (*Corporate Culture*) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang ada diatas kemudian ada pertanyaan dalam penelitian ini, adalah :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Ternate?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Ternate?
3. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Ternate?
4. Apakah budaya kerja, lingkungan kerja dan keselamatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Ternate?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Ternate.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat akademis, hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan keilmuan bidang ekonomi khususnya terkait dengan kinerja karyawan.
2. Manfaat kebijakan, penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi kebijakan pemerintah menyangkut kinerja karyawan.
3. Manfaat operasional, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.