

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penduduk yang siap serta mampu memberikan peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi. (Soane et al., 2015) mengatakan bahwa kinerja yang baik merupakan tujuan fundamental bagi sebuah perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan proses kerja yang sesuai dengan perusahaan. Torang (2014: 74) mengatakan bahwa kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk melakukan tugas dan fungsi utama mereka. Dipandu oleh norma, prosedur operasi standar, standar dan tindakan yang ditetapkan atau diterapkan dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan perilaku yang ditampilkan setiap karyawan sebagai hasil yang sesuai perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan memiliki karakter individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda – beda dalam melaksanakan tugas. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi seluruh organisasi ataupun perusahaan. Salah satunya dengan meningkatkan penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya organisasi, kerjasama tim, serta lingkungan kerja.

Salah satu aspek yang berkontribusi terhadap keberhasilan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan adalah budaya organisasi. Dalam sebuah perusahaan, budaya organisasi adalah perilaku karyawan yang menjadi pedoman organisasi ataupun perusahaan dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian Amanda et.al. (2017), Jamaluddin dkk. (2017) dan Riyantini (2021) menunjukkan bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya yang lebih baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik.

Namun Megaantara, temuan berbeda dari et al (2019) dan Hamsal (2021) menunjukkan bahwa negara budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam keadaan ini, budaya organisasi tidak memiliki dampak nyata terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan salah satu bagian dari benchmarking kinerja suatu perusahaan, berdasarkan pembagian jabatan dalam uraian tugas atau bidang koordinasi, dan berperan sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Poernomo (2006) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan yang dipimpin dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, kerjasama tim sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi dan kerjasama tim ada satu faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, mereka akan dapat bersantai dan melakukan aktivitas di tempat kerja yang akan memanfaatkan jam kerja mereka dengan baik dan membuat mereka lebih optimis tentang kinerja mereka. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Ide, produktivitas, dan kinerja meningkat ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Menurut penelitian Raziq dan Maulabakhsh (2015) yang dapat meningkatkan produksi dan kinerja karyawan, meningkatkan efektivitas organisasi, dan menekan biaya perusahaan.

PT. Pertamina Retail merupakan anak perusahaan Pertamina yang melakukan usaha di bidang ritel khususnya penyaluran bahan bakar di SPBU, pengelolaan, pengembangan serta pemasaran produk – produk bahan bakar dan non bahan bakar sesuai dengan bisnis yang terkait di dalamnya. PT. Pertamina Retail berlokasi di Gedung Grha Pertamina, lantai 10 – 11. Jalan Medan Merdeka Timur No.1A, RT.2/RW.1, Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110, Indonesia. Tidak tercapainya kinerja menunjukkan adanya faktor – faktor yang mempengaruhi kondisi tersebut baik internal atau bahkan dari eksternal. Dan apabila perusahaan ingin memperbaiki capaian kinerja periode selanjutnya maka organisasi harus mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi keadaan tersebut.

**Tabel 1. 1 Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Pertamina Retail**

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun		
			2019	2020	2021
1.	Efektifitas	100%	90%	80%	89%
2.	Kualitas Pekerjaan	100%	95%	90%	85%
3.	Ketepatan waktu	100%	80%	82%	78%
4.	Produktivitas	100%	90%	80%	77%
<b>Rata - rata</b>			89%	83%	82%

Sumber: Human Resources & General Affair PT. Pertamina Retail

Data dari Tabel 1.1 menyatakan sejak tahun 2019 – 2021 terjadi penurunan persentase kinerja karyawan dan belum tercapai target kinerja 100% (Yusuf, 2015), berarti realisasi kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh PT. Pertamina Retail. Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena sangat berpengaruh dengan hasil – hasil yang dicapai oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis akan melakukan penelitian pada PT. Pertamina Retail untuk menulis tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Retail”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Retail?
- b. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina Retail?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pertamina Retail?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Retail.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Retail.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Retail.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dapat dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat yang dibagi menjadi beberapa aspek yaitu:

- a. Manfaat teoritis (keilmuan), dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa referensi bagi pembaca serta untuk pengembangan konsep oleh peneliti selanjutnya dibidang pengelola sumber daya manusia.
- b. Manfaat praktis, dimana hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan masukan mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi PT. Pertamina Retail dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan budaya organisasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja.