

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, kita dapat melihat bahwa untuk dapat bertahan dalam proses pencapaian tujuan yang diharapkan, persaingan setiap perusahaan semakin ketat. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu mengembangkan dan mengolah sumber daya sendiri, seperti teknologi dan sumber daya manusia yaitu karyawan. Teknologi yang maju harus didukung oleh sumber daya manusia dengan kemampuan yang kuat, pemikiran yang baik, dan keterampilan yang baik, karena dalam hal kekurangan sumber daya manusia, sebaik apapun teknologi dapat menjamin kelancaran operasional perusahaan.

Oleh karena itu, terwujudnya tujuan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menguasai teknologi yang ada. Dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis, organisasi selalu siap untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menghadapi persaingan dari dunia bisnis. Sumber daya manusia merupakan suatu arti yang realistis, yaitu setiap orang merupakan unsur terpenting, karena selalu ada dalam suatu organisasi. “Sumber daya terpenting dari suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang mencurahkan tenaga, bakat, kreativitas dan kerja kerasnya kepada organisasi”

(Handoko, 1997). Oleh karena itu, kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dapat menunjukkan kinerja terbaik setiap orang.

Namun, dengan merebaknya Covid-19 di awal tahun 2020, kondisi ekonomi global mengalami perubahan besar. Perubahan ini tercermin dari penurunan kondisi ekonomi di berbagai sektor setelah *WHO (World Health Organization)* resmi menyatakan *Covid-19* sebagai pandemik. Kerugian akibat penyebaran *Covid-19* dirasakan di semua sektor tanah air, mulai dari manufaktur hingga pariwisata, yang pendapatannya turun tajam. Pemerintah telah mengeluarkan sejumlah strategi dan kebijakan pencegahan untuk meminimalkan risiko penularan Covid-19. Presiden mengeluarkan kebijakan *social distancing* untuk memprediksi penyebaran virus, kemudian pejabat kabupaten juga mengeluarkan kebijakan *WFH (Work from Home)*, belajar dari rumah. Membangun budaya organisasi perusahaan yang kuat nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi. “Budaya organisasi sangat penting dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi adalah cara hidup dan gaya hidup organisasi, yang mencerminkan nilai-nilai dan keyakinan yang dianut oleh anggotanya” (Ermawan, 2011: 7).

Budaya organisasi merupakan salah satu motivasi bagi pegawai untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi memandu perilaku karyawan untuk meningkatkan komitmen atau loyalitas karyawan terhadap organisasi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Selain mendukung budaya organisasi, cara lain untuk mencapai kinerja yang baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan dimana karyawan merasa betah di tempat kerja dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Rivai, 2006) “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang bekerja untuk dirinya sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan dan ketenangan.” Ketika situasi pandemik covid-19 seperti ini menyebabkan karyawan harus bekerja, mereka harus selalu menggunakan masker, sarung tangan, *face slide*, *hand sanitizer*, dan yang terpenting perusahaan harus menyediakan atau menyediakan lingkungan kerja yang baik, aman dan bersih serta mampu mendukung Kenyamanan dan keamanan, sehingga tercipta kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan bank BRI Cabang Cibubur. Perusahaan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Selain itu, kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kebosanan dan kelelahan serta memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kurang baik akan membawa ketidaknyamanan bagi karyawan, sehingga sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, budaya organisasi dan lingkungan kerja harus diperhatikan, karena budaya dan lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi aktivitas kerja karyawan, sehingga mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000)“kinerja pegawai merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.” Adanya kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mengiringi hasil yang baik dari perkembangan bisnis perusahaan. Hasil dari kinerja pegawai seperti ini dapat dilihat dari budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Adanya kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan mengiringi hasil yang baik dari perkembangan bisnis perusahaan. Hasil dari kinerja pegawai seperti ini dapat dilihat dari budaya organisasi dan lingkungan kerja. Untuk mencapai hasil yang baik yang diharapkan oleh suatu perusahaan, maka perusahaan harus mampu memberikan budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang baik agar pegawai merasa nyaman dalam saat melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis ingin melakukan penelitian di Bank BRI Cabang Cibubur dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Situasi Pandemi Covid-19 di Bank BRI Cabang Cibubur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Cibubur?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan Pada Situasi Pandemi Covid 19 di Bank BRI Cabang Cibubur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Cibubur.
2. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada situasi pandemic covid 19 di Bank BRI Cabang Cibubur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta bahan evaluasi bagi perusahaan untuk khususnya tentang hubungan , budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terutama dalam pengelolaan SDM diperusahaan.

2. Bagi Penulis

Cibubur dan mendapatkan wawasan tentang hubungan budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada situasi pandemik *covid-19*.

3. Bagi Pembaca

Untuk menambah referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan informasi tentang hubungan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada situasi pandemik *covid-19*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam pekerjaan hanya penulis mengkaji tentang hubungan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada situasi pandemik *covid-19* Bank BRI Kantor Cabang Cibubur.

1.6 Sistematika Penulisan

Didalam penulisan sistematika penelitian ini bertujuan untuk memudahkan pembaca memahami skripsi ini. Oleh karena itu penulis menguraikan bab demi bab yang dirincikan dibawah ini :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TEORI

Merupakan bagian menguraikan teori secara keseluruhan dari pengertian lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi setiap variabel yang akan diteliti, serta menentukan indikator dari setiap variabel, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi metode penelitian yaitu : desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional variabel, penentuan sampel penelitian, metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan gambaran tentang perusahaan yang akan di teliti, menjelaskan karakteristik dari responden yang menjadi sampel penelitian serta menjelaskan data dari hasil pengujian penelitian, yaitu : pengujian validitas, pengujian reliabilitas, korelasi rank spearman, serta pengujian parsial yang telah diolah menggunakan SPSS 26, kemudian dibuat diskripsi dari setiap hasil pengujian tersebut.

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan tentang beberapa kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan dan saran-saran yang dapat menjadi pertimbangan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.