

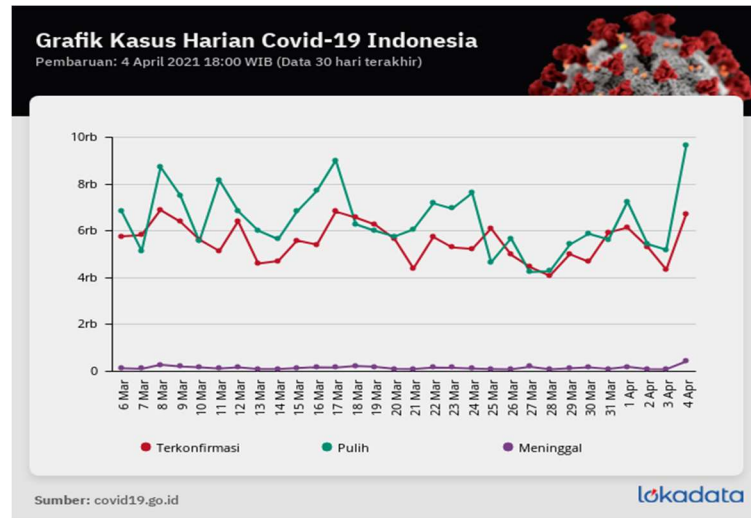
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya sangat mempengaruhi sistem perubahan kinerja karyawan pada PT. Melon Indonesia saat masa pandemi ini. Perubahan yang dialami bisa menyangkut dari sistem kerja yang berubah karena masa pandemi saat ini. Perubahan terjadi karena berubahnya sistem kerja *Work From Office* (WFO) menjadi *Work From Home* (WFH). Karena ini banyak yang berubah dari sistem kinerja karyawan dari lingkungan kerja yang biasanya bekerja langsung di perusahaan. Dan budaya organisasi yang selalu mewajibkan setiap karyawan bekerja secara *offline* di kantor menjadi bekerja di rumah.

Wabah Covid-19 yang mulai melanda Indonesia sejak bulan Maret tahun 2020 lalu memberikan dampak negatif bagi banyak orang. Menurut sumber terkonfirmasi perkembangan kasus positif Covid-19 di Indonesia hingga bulan April 2021 sudah mencapai angka 1.534.255 kasus. Sebagaimana data berikut:



Sumber : (covid19.go.id per 4 April 2021)

Gambar 1 Jumlah Kasus Virus Corona di Indonesia

Mewabahnya Covid-19 menyebabkan perubahan di berbagai aspek kehidupan. Beberapa perusahaan di Indonesia mulai menerapkan kebijakan bekerja dari rumah *Work From Home* (WFH). (Sumber : *kompas.com*).

PT Melon Indonesia sebagai salah satu perusahaan yang berfokus pada layanan *games*, musik dan OTT. Melon Indonesia mulai memperkuat strategi dengan pengembangan-pengembangan dalam sektor teknologi digital yang erat kaitannya dengan hiburan. Dalam masa pandemi ini meningkatnya pertumbuhan *game* membuat perusahaan harus semakin berfokus kepada layanan divisi *games*. Hal tersebut mendorong karyawan terutama di unit kerja *game business* untuk bekerja lebih keras.

Ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, dan karakteristik individu. Perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan karyawan sebagai landasan untuk menjaga komitmen organisasional dan memperbaiki kinerja dalam menghadapi perubahan-perubahan pada lingkungan kerja. Perusahaan harus memiliki indikator kinerja dimana karyawan dan manajer bekerjasama merencanakan kinerja yang harus dikerjakan di tahun mendatang, mengenali dan mencari cara mengatasi masalah.

Sebagai faktor pertama dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Melon Indonesia karna kurang nya kerja sama tim secara langsung. Meningkatnya permintaan produsen membuat karyawan kewalahan dalam mengontrol setiap permintaan yang masuk. Karna kurangnya kerja sama tim secara langsung karyawan semakin kewalahan dalam menghadapi masalah yang ada. Menurut Komarudi (2016:3) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Budaya organisasi merupakan suatu pola dasar dari pembagian asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan keyakinan-keyakinan yang dipertimbangkan menjadi cara yang sesuai dalam cara berpikir dan bertindak tentang sesuatu, memecahkan masalah dan kemungkinan-kemungkinan yang dihadapi organisasi menurut Robbins dalam Pribadi Darmawan dkk, (2016:4). Menurut Rahman (2013:77) menyatakan bahwa “Karakteristik Individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu”.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan pada PT Melon Indonesia, terdapat permasalahan yang membawa unsur kepentingan social pribadi ke dalam lingkungan kerja dimana seseorang ingin mengejar pencapaian karir tertinggi dengan cara yang kurang sehat. Karyawan mementingkan kepribadian sendiri tanpa memperdulikan kepentingan yang lain. Dalam budaya organisasi interpretasi karyawan tidak dibentuk atas kesadaran dirinya sendiri, setiap karyawan mengikuti budaya organisasi yang telah dibentuk sebelumnya yaitu mengikuti senior yang sudah berkecimpungan lebih lama di dunia pekerjaan tersebut.

Karakteristik individu karyawan tidak mencirikan kepribadian yang memberikan motivasi dan inisiatif terhadap masalah yang sedang dihadapi sehingga tidak adanya kerjasama yang baik. Hal ini memberikan dampak negatif

terhadap kemampuan diri seperti keinginan untuk bermotivasi serta menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

Berdasarkan permasalahan lingkungan kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu memberikan keterkaitan terhadap kinerja karyawan yang memberikan ciri khas yang menunjukkan setiap karyawan tidak memberikan motivasi serta inisiatif terhadap permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi.

Kinerja merupakan suatu istilah yang dikutip dari bahasa Inggris, yaitu *performance* yang berarti performansi. Kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai oleh perusahaan dengan pengorbanan yang dikeluarkan oleh perusahaan, mencakup juga sumberdaya yang dipergunakan serta biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Dalam kinerja karyawan ada beberapa aspek yang mempengaruhi turunnya performansi, diantaranya aspek: lingkungan kerja, budaya organisasi, dan karakteristik individu.

Pada PT Melon Indonesia terdapat perubahan jadwal yang merubah kinerja dalam perusahaan. Perusahaan dalam masa pandemi saat ini hampir secara keseluruhan mewajibkan pegawai untuk bekerja dari rumah *Work From Home* (WFH). Perusahaan menggunakan diarum telkom untuk melakukan absensi terhadap karyawan untuk mengetahui karyawan yang bekerja secara *online* atau *offline*. Jumlah karyawan dalam perusahaan ini secara total 228 orang. Untuk Divisi *Game Bussines* terdapat 47 orang. Untuk infra struktur pendukung yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan yang bekerja secara *offline* diberikan laptop dari kantor, indihome subsidi 50% dan storage drive ditanggung kantor. Dalam

perusahaan ini jumlah karyawan yang bekerja secara WFH 90% dalam skala 1/30
harus bekerja di kantor secara

offline. Dan hanya tim teknis saja yang bekerja secara *offline* dibagi 3 shift dan hanya ada 5 karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bermaksud membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MELON INDONESIA UNIT KERJA *GAME BUSINESS* SELAMA MASA PANDEMI COVID-19”**.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang diteliti diantaranya:

1. Karyawan PT Melon cenderung individualis.
2. Budaya politik kerja yang kurang baik pada PT Melon Indonesia.
3. Kurangnya pengembangan talenta untuk mendukung kapabilitas karyawan.

B. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya sebatas mengkaji “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Melon Indonesia Unit Kerja *Game Business* Selama Masa Pandemi Covid-19”. Peneliti membatasi masalah-masalah yang diidentifikasi dan ingin mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya

organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan selama masa pandemi Covid-19.

A. Rumusan Masalah

Dari hasil uraian latar belakang, maka peneliti merumuskan permasalahan pokok pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia selama masa pandemi Covid-19?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia selama masa pandemi Covid-19?
3. Apakah terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia selama masa pandemi Covid-19?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia selama masa pandemi Covid-19?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia selama masa pandemi Covid-19.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia selama masa pandemi Covid-19.
3. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia selama masa pandemi Covid-19.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja *Game Business* PT. Melon Indonesia selama masa pandemi Covid-19.

A. Sistematika Penelitian

Agar dapat tersusun secara sistematis dan mudah dipahami maka ditetapkan sistematika penulisan seperti berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan dan menguraikan teori-teori yang berkaitan dan mendukung terhadap permasalahan yang diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang mencakup jenis penelitian, lokasi penelitian, pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data dan alat analisis yang digunakan.