

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan dan kelangsungan kegiatan suatu industri, sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimiliki. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Dimana dalam melakukan kegiatannya seluruh bagian yang ada dalam perusahaan selalu memerlukan tenaga kerja. Perusahaan dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja karyawannya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas dan bermutu. Daya saing suatu perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial dan masalah yang berbeda. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan. Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang dan organisasinya. Dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi akan dapat tercapai.

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi untuk berinovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki rasio, rasa, karsa yang mempengaruhi terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberi arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Kemajuan organisasi ditentukan oleh kinerja dan keefektifan para karyawan dalam menjalankan tugas pokoknya. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat

tercapai apabila karyawan mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses karyawan menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak benar maka akan memiliki kinerja yang rendah. Dalam dunia organisasi kinerja karyawan berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, tak terkecuali dengan organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang kedirgantaraan atau hal-hal yang berkaitan dengan ruang udara khususnya pesawat terbang.

Begitupun juga kinerja sumber daya manusia di PT. Dirgantara Indonesia (Persero). Perusahaan ini merupakan perusahaan BUMN atau Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang industri pesawat terbang satu-satunya dan pertama di Indonesia. PT.DI di dirikan pada 26 April 1976 dengan nama pertama PT. Industri Pesawat Terbang Nurtanio dan BJ. Habibie sebagai Presiden Direktur. Industri Pesawat Terbang Nurtanio kemudian berganti nama menjadi Industri Pesawat Terbang Nusantara (IPTN) pada 11 Oktober 1985. Setelah direstrukturisasi, IPTN kemudian berubah nama menjadi Dirgantara Indonesia pada 24 Agustus 2000. PT Dirgantara Indonesia didirikan untuk melakukan usaha di bidang perhubungan, komunikasi, pertahanan dan keamanan dalam bentuk industri dan perdagangan produk dan jasa serta menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya

saing kuat untuk mendapatkan atau mengejar keuntungan guna meningkatkan nilai Perseroan dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas.

Dirgantara Indonesia tidak hanya memproduksi berbagai pesawat tetapi juga helikopter, senjata, serta menyediakan pelatihan dan jasa pemeliharaan (*maintenance service*) untuk mesin-mesin pesawat. Dirgantara Indonesia juga menjadi sub-kontraktor untuk industri-industri pesawat terbang besar di dunia seperti Boeing, Airbus, General Dynamic, Fokker dan lain sebagainya. Dirgantara Indonesia pernah mempunyai karyawan sampai 16 ribu orang. Karena krisis Indonesia maka dilakukan rasionalisasi karyawannya hingga menjadi berjumlah sekitar 4000 orang.

Pada awal hingga pertengahan tahun 2000-an Dirgantara Indonesia mulai menunjukkan kebangkitannya kembali, banyak pesanan dari luar negeri seperti Thailand, Malaysia, Brunei, Korea, Filipina dan lain-lain. Meskipun begitu karena dinilai tidak mampu membayar utang berupa kompensasi dan manfaat pensiun dan jaminan hari tua kepada mantan karyawannya, Dirgantara Indonesia dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada 4 September 2007. Namun pada tanggal 24 Oktober 2007 keputusan pailit tersebut dibatalkan, dan pada tahun 2012 merupakan momen kebangkitan Dirgantara Indonesia.

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, PT. Dirgantara Indonesia (Persero) khususnya Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi harus memiliki pegawai yang mampu memahami situasi dan mampu bersaing agar menghasilkan sumber daya manusia yang produktif sehingga pegawai efektif dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan wawancara

dengan karyawan yang dilakukan oleh penulis diketahui bahwa kinerja karyawan khususnya karyawan di bagian Direktorat Produksi PT.Dirgantara Indonesia (Persero) dapat dikatakan baik, dilihat dari kerjasama antar karyawannya cukup baik, inisiatif karyawan baik dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya pun baik, namun jika dilihat dari kuantitas dan kualitas karyawan masih menjadi kendala Direktorat Produksi khususnya Divisi Detail Part Manufacturing. Berikut adalah tabel mengenai evaluasi kehadiran pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi:

Tabel 1.1
Evaluasi Bulanan Kehadiran Pertemuan Lean Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi Tahun 2015

Bulan	Nilai	
	Rata-rata objektif	Rata-rata bulanan
Januari	368	377,60
Februari	368	370,89
Maret	360	361,82
April	360	362,20
Mei	395	400,94
Juni	406	411,71
Juli	430	417,33
Agustus	430	430,52
September	450	443,05
Oktober	446	451,00
November	446	443,81
Desember	446	445,05
Grand total	409,34	359,59

Sumber : PT.Dirgantara Indonesia (Persero) tahun 2015

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil evaluasi bulanan kehadiran pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi selama tahun 2015. Dimana

tabel tersebut menunjukkan bahwa kehadiran tertinggi terdapat pada bulan Oktober dengan rata-rata bulanan 451,00 dari rata-rata objektif 446 orang. Sedangkan kehadiran yang paling rendah terdapat pada bulan Juli dengan nilai rata-rata bulanan 417,33 dari rata-rata objektif 430 orang. Berikut tabel mengenai target penyelesaian produksi di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi Tahun 2015:

Tabel 1.2
Evaluasi Bulanan Target Penyelesaian Produksi Divisi Detail Part
Manufacturing Direktorat Produksi Tahun 2015

Bulan	Nilai		Selisih
	Rata-rata Target	Rata-rata Realisasi	
Januari	1279	1352,15	73,15
Februari	1279	1567,33	288,33
Maret	1279	1128,82	-150,18
April	1279	1374,35	95,35
Mei	1279	1117,28	-161,72
Juni	1279	1004,04	-274,96
Juli	1279	1207,50	-71,5
Agustus	1279	1247,73	-31,27
September	1279	1230,14	-48,86
Oktober	1279	1178,55	-100,45
November	1279	1456,41	177,41
Desember	1279	1287,53	8,53
Jumlah	1279	1271,40	

Sumber : PT. Dirgantara Indonesia (Persero) dan data diolah oleh peneliti

Pada tabel 1.2 adalah hasil evaluasi bulanan target penyelesaian produksi yang harus diselesaikan oleh Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi selama tahun 2015. Rata-rata objektif setiap bulanya adalah pada titik angka sebanyak 1279 part. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa target penyelesaian produksi paling

tinggi terjadi pada bulan Februari dengan selisih mencapai 288,33 part dari target yang ditentukan. Sedangkan target penyelesaian produksi yang terendah terjadi pada bulan Juni dengan selisih -274,96, artinya pada bulan Juni karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target. Berikut tabel mengenai data jam kerja yang hilang tahun 2015:

Tabel 1.3
Data Jam Kerja Yang Hilang Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat
Produksi Tahun 2015

2015	Jam kerja	Jumlah orang	Jam kerja dalam sebulan	Jam kerja yang hilang	Jam kerja yang hilang (%)	Jam kerja yang digunakan (%)	Rata-rata jam kerja yang hilang (%)	Jam kerja yang digunakan (%)
Jan	160	513	82.080	3.689,72	4,50%	95,50%	4,50%	95,50%
Feb	144	513	73.872	3700,76	5,01%	94,99%	4,74%	95,26%
Mar	176	510	89.760	4559,71	5,08%	94,92%	4,86%	95,14%
Apr	168	510	85.680	3725,68	4,35%	95,65%	4,73%	95,27%
Mei	144	510	73.440	3.697,23	5,03%	94,97%	4,79%	95,21%
Jun	168	510	85.680	4105,03	4,79%	95,21%	4,79%	95,21%
Jul	144	510	73.440	4.522,53	6,16%	93,84%	4,97%	95,03%
Agus	168	510	85.680	4.300,85	5,02%	94,98%	4,97%	95,03%
Sept	176	510	89.760	4.199,68	4,68%	95,32%	4,94%	95,06%
Okt	176	510	89.760	3962,43	4,41%	95,59%	4,88%	95,12%
Nov	168	514	86.352	3858,35	4,47%	95,53%	4,84%	95,16%
Des	152	511	77.672	4375,30	5,63%	94,37%	4,90%	95,10%

Sumber : PT.Dirgantara Indonesia (Persero)

Tabel 1.3 adalah hasil data jam kerja yang hilang di Divisi Detail Part Manufacturing selama tahun 2015. Dapat dilihat angka persentase tertinggi jam kerja

karyawan yang hilang terjadi pada bulan Juli dan Agustus dengan persentase rata-rata sebesar 4,97%. Dan persentase jam kerja yang hilang paling rendah terjadi pada bulan Januari dengan persentase rata-rata 4,50%. Dari tabel tersebut dapat dilihat cenderung fluktuatif, hal itu disebabkan berbagai faktor seperti karyawan yang ijin keluar pada saat jam kerja, karyawan yang sakit, cuti, ataupun absen tanpa keterangan.

Tabel 1.4
Evaluasi Bulanan Kumulatif Kualitas Kerja Karyawan Divisi Detail Part
Manufacturing Direktorat Produksi Tahun 2015

Bulan	Nilai	
	Rata-rata Objektif	Rata-rata Kumulatif
Januari	10,81	0,90
Februari	12,53	0,78
Maret	9,03	0,66
April	10,99	0,49
Mei	8,93	0,40
Juni	8,03	0,34
Juli	9,66	0,30
Agustus	9,84	0,27
September	9,42	0,25
Oktober	11,65	0,23
November	10,81	0,21
Desember	10,30	0,21
Jumlah	10,1546	0,42

Sumber : PT.Dirgantara Indonesia (Persero)

Tabel 1.4 di atas adalah hasil evaluasi bulanan kumulatif kualitas kerja

karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi selama tahun 2015. Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil kualitas kerja karyawan tertinggi adalah pada bulan Februari dengan hasil rata-rata 12,53. Sedangkan hasil kualitas kerja terendah ada pada bulan Juni dengan hasil rata-rata objektif 8,03.

Kinerja yang optimal dari sebuah program kerja mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang dan organisasinya. Dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi, tujuan dan sasaran organisasi akan dapat tercapai. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini, dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan.

Menurut Wahyudin (2010:01) mengemukakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, budaya organisasi, komitmen, kompensasi, komunikasi, pelatihan, kepuasan kerja dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak.

Untuk mengetahui permasalahan yang terdapat di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) penulis melakukan pembagian kuesioner kepada 25 karyawan secara acak. Di bawah ini

penulis menyajikan hasil penelitian pendahuluan pada tabel 1.5 tentang tingkat kepentingan variabel-variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1.5
Hasil Kuisisioner Pendahuluan Tingkat Kepentingan Variabel-Variabel
Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	SP (5)		P (4)		KP (3)		TP (2)		STP (1)		Jml Skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Etika kerja	5	25	10	40	7	21	2	4	1	1	91	125
2	Kebiasaan kerja	7	35	9	36	8	24	1	2	0	0	97	125
3	Budaya Organisasi	14	70	9	36	2	6	0	0	0	0	112	125
4	Motivasi	10	50	9	36	5	15	2	4	0	0	105	125
5	Penempatan karyawan	5	25	8	32	7	21	3	6	2	2	86	125
6	Lingkungan Kerja	13	65	8	32	2	6	1	2	0	0	107	125
7	Pelatihan kerja	7	35	13	52	4	12	1	2	0	0	101	125
8	Pengalaman kerja	8	40	7	28	8	24	2	4	0	0	96	125
9	Kompensasi	9	45	10	40	5	15	1	2	0	0	102	125
10	Kedisiplinan	12	60	8	32	4	12	1	2	0	0	106	125
11	Kepemimpinan	7	35	9	36	6	18	3	6	0	0	95	125
12	Komitmen	8	40	6	24	6	18	4	8	1	1	91	125
13	Kompetensi	11	55	9	36	2	6	3	6	0	0	103	125
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 25 Skor Ideal = Jumlah responden x Skor tertinggi													

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2016)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat dilihat bahwa nilai kinerja karyawan yang ada di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi masih jauh dari skor ideal yaitu 125, dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 25 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 125. Berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan dapat dilihat bahwa variabel yang diduga sangat penting

dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel budaya organisasi dimana mendapatkan skor 112 dan variabel yang dominan kedua yaitu lingkungan kerja dengan memperoleh skor 107.

Terdapat masalah-masalah kinerja karyawan yang terjadi pada Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi diantaranya, masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditentukan perusahaan, masih banyak karyawan yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan, kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah, masih banyak karyawan yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain, inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah, dan dalam memperbaiki kesalahan secara sukarela pun masih rendah.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Di antara sekian banyak aspek-aspek yang dianggap penting dalam kinerja karyawan, maka dapat di golongkan ke dalam dua faktor yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hal itu diperkuat oleh hasil kuesioner pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada pegawai divisi detail part manufacturing direktorat produksi, yang menunjukkan kedua faktor tersebut merupakan masalah yang paling besar dibanding variabel-variabel lainnya.

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja kognitif yang membuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pegharapan-pengharapan bersama yang dimiliki

oleh anggota-anggota organisasi. Masalah budaya organisasi yang terjadi yaitu pimpinan yang tidak memberikan kebebasan dalam bertindak pengambilan keputusan, perusahaan tidak selalu mempertimbangkan aspirasi pekerja, perusahaan kurang memperhatikan kenyamanan karyawan pada saat bekerja, keagresifan karyawan dalam mengerjakan tugas masih rendah, perusahaan masih kurang memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan yang optimal, dan dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan masalah budaya organisasi yang lain yaitu juga pola kebiasaan karyawan yang bersantai-santai atau memperpanjang jam istirahat sehingga jam kerja nya tersita.

Selain faktor budaya organisasi, faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup, jauh dari kebisingan, keamanan dan keselamatan) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama rekan kerja, hubungan antar pegawai dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Masalah yang terjadi pada lingkungan kerja diantaranya dari lingkungan fisik komposisi warna kurang mendukung, tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan seperti ruang kerja yang kurang rapih dan meja yang berdekatan serta desain ruang kerja yang tidak memberikan rasa privasi, kebisingan yang masih

terdengar di sekitar ruang kerja, dan sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik. Dari lingkungan non fisik diantaranya banyak karyawan yang tidak menjalin komunikasi atau kerja sama antar rekan kerja di luar pekerjaan sehingga keharmonisan pegawai kurang terjalin baik, masih banyak karyawan yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka, perusahaan tidak selalu memberikan reward atas hasil kerja karyawan, dan perusahaan tidak mudah untuk memberikan promosi jabatan kepada karyawan, dan adanya karyawan yang masih merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Oleh karena itu perusahaan harus berusaha membenahi budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diberikan sebagai balas jasa mampu merubah dan mempertahankan pegawai agar tetap bekerja, dan untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal. Semua hal tersebut sudah menjadi pola atau kebiasaan setiap pegawai Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi dalam berperilaku setiap harinya, dan kemungkinan akan meningkat setiap harinya bahkan setiap tahun bila pola yang demikian terus dibiarkan. Hal lain yaitu kurangnya dukungan perhatian organisasi dalam susunan dan kondisi kerja yang kurang nyaman, serta kurangnya dukungan organisasi dalam muncul sikap agresif dan kompetitif dalam hal kedisiplinan setiap pegawainya sehingga kemauan pegawai untuk meningkatkan kemampuannya menurun.

Kondisi seperti ini apabila terus menerus dibiarkan maka akan berdampak buruk terhadap organisasi, sehingga akan tercipta suatu kondisi kerja yang kurang

efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. Maka dari itu kondisi budaya organisasi dan lingkungan kerja masih harus dibenahi agar kinerja yang diberikan pegawai lebih optimal. Untuk itu penulis perlu mengadakan penelitian terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan harapan dapat memecahkan masalah tersebut serta dapat memberikan masukan yang cukup berguna bagi perusahaan atau organisasi. Sasaran penelitian ini adalah pegawai yang ada dalam Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT.Dirgantara Indonesia (Persero).

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian, sehingga penulis mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT.Dirgantara Indonesia (Persero)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini dijadikan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian yang meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT.Dirgantara Indonesia (Persero) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

1. Kinerja

- a. masih banyak karyawan yang tidak memanfaatkan waktu luangnya untuk mengerjakan pekerjaan agar cepat selesai
- b. masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu
- c. masih banyak karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang ditentukan perusahaan
- d. masih banyak karyawan yang tidak teliti dalam mengerjakan pekerjaan
- e. kerjasama dalam memecahkan suatu permasalahan antar rekan kerja masih rendah
- f. kesadaran dalam memperbaiki kesalahan secara sukarela pun masih rendah
- g. inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan masih rendah

2. Budaya organisasi

- a. Pimpinan tidak memberi kebebasan dalam pengambilan keputusan
- b. Dalam pembuatan keputusan perusahaan tidak selalu mempertimbangkan aspirasi pekerja
- c. Perusahaan kurang memperhatikan kenyamanan karyawan pada saat bekerja
- d. Keagresifan karyawan dalam mengerjakan tugas masih rendah

- e. Perusahaan masih kurang memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan yang optimal
- f. Pola kebiasaan karyawan yang bersantai-santai atau memperpanjang jam istirahat sehingga jam kerja nya tersita.

3. Lingkungan kerja

- a. Komposisi warna kurang mendukung
- b. Tata letak ruang kerja yang masih kurang diperhatikan
- c. Kebisingan yang masih terdengar di sekitar ruang kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja kurang berjalan dengan baik
- e. Banyak karyawan yang tidak menjalin komunikasi atau kerja sama antar rekan kerja di luar pekerjaan
- f. Masih banyak karyawan yang merasa masih tidak begitu dekat atau akrab dengan atasan mereka
- g. Perusahaan tidak selalu memberikan reward atas hasil kerja karyawan
- h. Perusahaan tidak mudah memberikan promosi jabatan kepada karyawan.
- i. Adanya karyawan yang masih merasa tidak mendapatkan perlakuan yang adil dibandingkan dengan karyawan lainnya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana:

1. Bagaimana budaya organisasi di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Bagaimana lingkungan kerja di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).
3. Bagaimana kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja baik secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).
2. Lingkungan kerja di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).
3. Kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).
4. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama memberikan gambaran yang berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero).