

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan (**Hidayat, 2019**).

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

Lingkungan kegiatan dalam sebuah perusahaan berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal tersebut, sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengubah atau mengadopsi strategi baru agar perusahaan tetap mampu bersaing, karena perubahan strategi akan menentukan arah tiap fungsi organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan atau aktivitas karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan yang dapat digunakan guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu manajer pada semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian besar terhadap kinerja karyawan. Mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) **(Hariyono, 2020)**.

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta

penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan (**Prasetyono & Ramdayana, 2020**).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah Prestasi Kerja karyawannya. Prestasi Kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya mempunyai Prestasi Kerja. Adanya karyawan yang berprestasi itu akan menjadikan kinerja perusahaan meningkat. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Produktivitas Kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi. Dalam hal ini Prestasi Kerja merupakan tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan akan mampu mencapai tujuan atas dasar kinerja yang di ukur dari Prestasi Kerja Karyawannya (**Kurniawan, 2019**).

PT. Usaha Muda Sejahtera berada di Jl. Koto Kecil, Limo Koto, Bonjol, Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat. PT. Usaha Muda Sejahtera adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Usaha Muda Sejahtera saat ini memiliki kualifikasi. PT. Usaha Muda Sejahtera dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi seperti Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Bangunan Komersial, Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Saluran Air, Pelabuhan, Dam, dan Prasarana Sumber Daya Air Lainnya, Jasa Pelaksana Untuk Konstruksi Jalan Raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara dan Jasa Pelaksana Konstruksi Bangunan Fasilitas Olah Raga Indoor dan Fasilitas Rekreasi. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan produktivitas karyawan perusahaan. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Usaha Muda Sejahtera maka dapat di nilai keseriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan.

Hasil kerja atau produktivitas merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas peran dan tingkat Semangat kerja

adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, semangat kerja adalah tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan di mana kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Adapun hasil observasi pertanyaan yang dilakukan dengan PT. Usaha Muda Sejahtera adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pertanyaan Penilaian Kinerja
PT. Usaha Muda Sejahtera

No.	Pertanyaan	Tahun	Target	Realisasi
1.	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2019	100%	85%
		2020	100%	80%
		2021	100%	90%
2.	Pegawai berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2019	100%	76%
		2020	100%	73%
		2021	100%	88%
3.	Pegawai berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2019	100%	79%
		2020	100%	83%
		2021	100%	77%
4.	Pegawai mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang di tetapkan pimpinan.	2019	100%	82%
		2020	100%	81%
		2021	100%	87%
5.	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang tepat.	2019	100%	80%
		2020	100%	76%
		2021	100%	86%

(Sumber : Data Observasi Awal)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan kinerja pada “Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai dengan standar yang di

tetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai berusaha melebihi target menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang di tetapkan pimpinan” dijawab tidak baik. Pada “Pegawai berusaha menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat sesuai waktu dengan standar yang ditetapkan pimpinan” dijawab tidak baik. Pada “Pegawai mengusahakan kerja dengan maksimal atas tugas dan pekerjaan dengan standar yang ditetapkan pimpinan” dijawab cukup baik. Pada “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian dan metode yang tepat” dijawab baik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka di ajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada yaitu sebagai berikut :

1. Ketidaktepatan pemberian kompensasi akan menjadi pemicu dalam pencapaian startegi yang sudah ditetapkan perusahaan.
2. Terdapat kesenjangan informasi antara pimpinan dan bawahan.
3. Kepemimpinan yang tidak efektif dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan harapan karyawan.
5. Karyawan yang tidak memperoleh kinerja yang baik dalam bekerja maka tidak bisa mencapai kematangan psikologis.
6. Tidak meningkatnya kinerja karyawan secara keseluruhan.

7. Lingkungan kerja yang tidak harmonis
8. kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakter karyawan
9. Karyawan yang tidak terdorong untuk meningkatkan kinerja karena hubungan kurang baik dengan pimpinan
10. Pemberian kompensasi yang tidak tepat kepada karyawan yang berprestasi

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Budaya Organisasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) sebagai variabel bebas, kemudian Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur tahun 2022 ?
2. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur tahun 2022 ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur tahun 2022 ?
4. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur tahun 2022 ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur tahun 2022 ?

6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur melalui Kepuasan Kerja tahun 2022 ?
7. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur melalui Kepuasan Kerja tahun 2022 ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur tahun 2022.
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur tahun 2022.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur tahun 2022.
4. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur tahun 2022.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur tahun 2022.
6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur melalui Kepuasan Kerja tahun 2022.

7. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur melalui Kepuasan Kerja tahun 2022.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan PT. Usaha Muda Sejahtera Pasaman Timur dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi Penulis
Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan