

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Menurut (Hardono et al., 2019) Pengembangan sumber daya manusia suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya penting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usahanya kepada perusahaan. (Marda Hayani 2022).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Ariani et al., 2020) Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu, lingkungan kerja harus disusun seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun

musik yang merdu. lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang sangat nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Ulum et al., 2018) Lingkungan kerja yang dikatakan baik juga tidak terlepas dari hubungan kerja yang baik, baik itu antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) Selain kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja ini terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang memmpengaruhi kinerja.

Menurut Sunyoto dalam (Minggu et al., 2019) Lingkungan kerja yang baik juga tercipta karna adanya rasa tanggung jawab dan rasa komitmen terhadap organisasi yang tinggi.

Menurut Ivancevich & Donnelly dalam (Pratama, 2018) tanpa komitmen organisasi akan mengurangi efektivitas organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi cenderung tinggal di organisasi atau perusahaan. Keterlibatan yang tinggi mengurangi kebutuhan akan pengawasan, keterlibatan yang tinggi dalam mengkoordinasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Pengaruh keterlibatan tinggi menunjukkan kepercayaan diri yang kuat dan dukungan untuk tujuan organisasi.

Menurut (Dwiyanti & Bagia, 2018) Komitmen organisasional yang tinggi perlu ditanamkan dalam diri karyawan untuk bisa bekerjasama dengan baik dengan rekan kerjanya. Jika karyawan sudah memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Siagian dalam (Sunarto, 2019) apabila produktivitas kerja karyawan cukup tinggi, maka karyawan dikatakan bisa serta mampu menghasilkan total hasil yang sama dengan total input yang lebih besar menghasilkan jumlah yang lebih besar dibanding dengan jumlah masukan. Namun sebaliknya apabila produktivitas karyawan rendah, maka karyawan tidak mampu menghasilkan output atau produksi yang sama bahkan tidak mampu mencukupi target yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Menurut (Wahyuningsih, 2019) Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Produktivitas kerja karyawan yang baik dan bagus akan membuat para karyawan merasa puas atas apa yang dikerjakannya atau kepuasan kerja.

Menurut Wibowo dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) Kepuasan kerja itu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan kerja juga merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. PT. Batanghari Barisan (BHB) bergerak pada bidang pengolahan

bahan baku getah karet. PT. Batang Hari Barisan (BHB) memproduksi satu jenis produk, yaitu produk SIR.20 (Standard Indonesia Rubber) dengan total produksi mencapai 21.000 ton per tahun. Produk SIR.20 tersebut dipasarkan ke Negara produsen ban, seperti Jepang, Eropa dan Amerika. Tenaga kerja PT. Batang Hari Barisan (BHB) berjumlah 160 orang karyawan. PT. Batang Hari Barisan (BHB) ini berlokasi di jalan By Pass No. 18, Ps. Ambacang, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatra Barat.

Berikut ini adalah data absensi karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang pada Tahun 2021.

**Tabel 1.1**

**Data Absensi Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang Tahun 2021**

1. Bagian Press A

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir Tepat Waktu	Ketidak hadir				Total Ketidak hadir
			Sakit	Mangkir	Izin	Cuti	
Januari	14	8	3	3	-	-	6
Februari	14	7	1	4	1	1	7
Maret	14	10	3	1	-	-	4
April	14	13	-	1	-	-	1
Mei	14	13	-	1	-	-	1
Juni	14	10	-	2	1	1	4
Juli	14	12	-	1	1	-	2
Agustus	14	13	-	1	-	-	1
September	14	9	2	3	-	-	5
Oktober	14	13	-	1	-	-	1
November	14	9	1	2	-	2	5
Desember	14	10	-	2	1	1	4

## 2. Bagian Cutter B

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir Tepat Waktu	Ketidak hadirannya				Total Ketidak hadirannya
			Sakit	Mangkir	Izin	Cuti	
Januari	13	5	5	1	2	-	8
Februari	13	9	3	-	-	1	4
Maret	13	6	5	1	1	-	7
April	13	10	2	1	-	-	3
Mei	13	8	2	3	-	-	5
Juni	13	6	5	2	-	-	7
Juli	13	2	6	3	1	1	11
Agustus	13	7	4	1	-	1	6
September	13	5	5	2	-	1	8
Oktober	13	8	2	2	1	-	5
November	13	10	3	-	-	-	3
Desember	13	6	5	2	-	-	7

## 3. Bagian Pembelian

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir Tepat Waktu	Ketidak hadirannya				Total Ketidak hadirannya
			Sakit	Mangkir	Izin	Cuti	
Januari	15	9	2	-	3	1	6
Februari	15	8	3	-	2	2	7
Maret	15	10	2	-	2	1	5
April	15	14	-	-	1	-	1
Mei	15	10	2	-	2	1	5
Juni	15	10	1	-	3	1	5
Juli	15	11	1	-	2	1	4
Agustus	15	13	-	-	1	1	2
September	15	12	3	-	-	-	3
Oktober	15	11	1	-	2	1	4
November	15	10	1	-	2	2	5
Desember	15	14	1	-	-	-	1

Sumber: *PT. Batang Hari Barisan Padang*

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadirannya tertinggi terjadi pada bagian Cutter B dibulan Juli dan tingkat kehadiran tepat waktu terendah terjadi pada bagian cutter B dibulan Juli. Hal ini mengindikasikan komitmen organisasi karyawan untuk bekerja selalu berubah – ubah setiap

bulannya yang ditandai dengan terjadinya fluktuasi tingkat ketidakhadiran pada karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.

Faktor yang mempengaruhi terjadinya fluktuasi tingkat ketidakhadiran pada karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang adalah kurangnya kedisiplinan dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap ketentuan – ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Batang Hari Barisan Padang. Hal ini sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang yang tidak maksimal karena karyawan banyak yang absen untuk bekerja maka pekerjaan akan tertunda sehingga produk yang dihasilkan kurang maksimal akan menyebabkan kerugian yang besar bagi PT. Batang Hari Barisan Padang.

Berdasarkan uraian diatas ,maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan Padang”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas yang telah di kembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang yang masih kurang kondusif.
2. Adanya komitmen organisasi yang lemah dan etos kerja yang rendah namun tidak mengurangi kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang masih belum optimal.

4. Komitmen organisasi pada PT. Batanghari Barisan Padang yang belum terlaksana dengan baik.
5. Lingkungan kerja yang belum efektif terhadap kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang.
6. Kepuasan kerja yang masih belum dianggap maksimal di PT. Batanghari Barisan Padang.
7. Masih adanya kemampuan dan keahlian karyawan yang masih kurang optimal di PT. Batanghari Barisan Padang.
8. Belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.
9. Komitmen organisasi Karyawan pada PT Batang Hari Barisan padang yang belum bisa ditingkatkan.
10. Masih terdapatnya keryawan yang kurang disiplin atas pekerjaan yang diberikan kepadanya pada PT Batang Hari Barisan padang.

### **1.3. Batasan Masalah**

Melihat luasnya ruang lingkup yang harus diteliti dan keterbatasan waktu, supaya penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan. Maka dalam proses penulisan skripsi ini, penulis akan membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai masalah variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2), variable dependen yaitu Produktivitas kerja karyawan (Y). Variabel interveningnya yaitu Kepuasan Kerja (Z) dan objek Penelitian di PT. Batang Hari Barisan Padang.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1 Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Batang Hari Barisan Padang?
- 2 Bagaimana pengaruh komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisan padang?
- 3 Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Batang Hari Barisan padang ?
- 4 Bagaimana pengaruh komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Batang Hari Barisan padang ?
- 5 Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisan padang ?
- 6 Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja di intervening oleh Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisan padang ?
- 7 Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi di intervening oleh Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisan padang?

#### **1.5. Tujuan Penelitian Dan Manfaat penelitian**

Bedsarkan rumusan penelitian diatas maka tujuan dan manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah memperoleh data serta informasi yang tepat untuk menganalisis data Secara khusus

### **1.5.1 Tujuan Penelitian:**

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisa padang
2. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisa padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Batang Hari Barisan padang
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT Batang Hari Barisan padang
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisan padang
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja di intervening oleh Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisan padang
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen Organisasi di intervening oleh Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Batang Hari Barisan padang

### **1.5.2 Manfaat penelitian**

1. Bagi PT Batang Hari Barisan padang

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi perusahaan dan bahan pertimbangan kepada PT. Batang Hari Barisan padang dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan dengan menerapkan karakteristik Lingkungan Kerja, komitmen Organisasi serta Kepuasan Kerja bagi karyawan, agar mereka

dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yang diinginkan.

## 2. Bagi Akademik

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sarana prasarana pendidikan maupun efektivitas proses pembelajaran agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan ditunjang pula dengan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian sarana prasarana pendidikan dan efektivitas proses pembelajran.