

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan asset terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai pegawai, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan pegawai yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (*Kudus, 2022*).

Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan menjadi stress, selain itu komitmen terhadap organisasi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan atau instalasi terkait, karena dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat membuat seseorang pegawai atau perawat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Keberhasilan yang dihasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang dihasilkan sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari segi kesatuan yang tanggung membentuk suatu sinergi.

Semakin jauh dan dalam pemimpin mengenal karakteristik setiap individu manusia maka akan semakin mudah pemimpin menempatkan tenaga kerja manusia diposisi yang sesuai dengan karakteristik individu itu sendiri. Hal ini lah yang menjadikan sumber daya manusia merupakan hal yang menarik untuk dipelajari dan diteliti lebih dalam. Kita akan belajar tentang bagaimana menyelami dan mendalami manusia yang akan kita gunakan sebagai tenaga kerja.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Individu et al., 2021)

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut

August W. Smith dalam (Menne, n.d.), kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan.

Karakteristik individu adalah karakter atau sifat khusus yang dimiliki setiap individu yang membedakannya dengan orang lain yang dapat dikembangkan dan dibawa ke lingkungan kerja.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, Karakteristik individu mengacu kepada beberapa indikator menurut (Zulfikar et al., 2021) yaitu kemampuan, sikap, nilai, kepribadian dan pembelajaran.

Menurut Colquitt LePine dan Wesson dalam (Nisakurohma, 2018) karakteristik individu, menunjukkan struktur dan kecenderungan dalam diri orang yang menjelaskan pola karakteristik mereka dalam pemikiran, emosi dan perilaku.

Sedangkan menurut Ardana dkk, “karakteristik individu adalah minat, sikap, kebutuhan individual, kemampuan atau kompensasi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana, hati, keyakinan dan nilai-nilai “ (Sandra et al.,

2016) Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan perbedaan individual yang terdapat didalam diri seseorang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan karakteristik individu adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja seseorang karyawan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sedangkan dengan adanya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menurun. Karena pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Penting bagi perusahaan untuk dapat memberikan kondisi lingkungan yang kondusif bagi karyawannya dan juga semua pihak. Karna lingkungan kerja tempat setiap hari bekerja dan dalam jangka waktu yang lama, maka perlu adanya perhatian dan tata kelola yang baik demi terciptanya kinerja yang baik pula.

Menurut Nitisemito dalam (Nuryasin et al., 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Ahyari dalam Mahmudah (*Enny., 2019*) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang mempengaruhi semangat kerja karyawan agar memperoleh kenaikan produktifitas.

Komitmen organisasi ( *organizational commitment* ) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai variabel terkait, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi menumbuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkan.

Menurut (Angraini et al., 2021) komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang menunjukkan hubungan antara karyawan dengan organisasinya.

Menurut Gibson dalam (Aulia, 2021) memberikan pengertian bahwa komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Komitmen organisasi menurut Porter dan Mowdat yaitu identifikasi kekuatan keterlibatan dalam bagian organisasi yang bersifat relatif. Hal tersebut bisa diketahui melalui 3 hal, yaitu: menerima tujuan dan nilai organisasi serta harapan mempertahankan keanggotaann pada organisasi sebagai bagian dari organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil oleh penelitian komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Dewi Astuti, 2022).

PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan barang

mentah yang berlokasi di kejurongan IV Koto Selatan, dimana perusahaan ini menghasilkan buah sawit, PT. Laras Intrnusa yang disingkat dengan PT.LIN merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit.

Dengan adanya sebuah lahan atau juga dengan adanya lingkungan perusahaan yang luas sehingga menumbuhkan sumberdaya yang mampu berproduktifitas dengan baik. Sebagai perusahaan besar PT.Laras Internusa (PT.LIN) perlu memperhatikan beberapa hal pada karyawan yang bisa meningkatkan prestasi kerja.

Untuk menciptakan perkembangan yang tinggi tidak hanya dapat dicapai dengan modal yang besar, tetapi perusahaan seperti PT. Laras Internusa (PT.LIN) juga harus memiliki tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai skill atau keahlian tentang perkebunan sehingga bisa berproduktifitas tinggi.

Berdasarkan observasi awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan observasi di PT. Laras Internusa ditemukan beberapa bentuk permasalahan keluhan karyawan di lingkungan PT. Laras Internusa. Keluhan yang diperoleh dari beberapa karyawan adalah adanya karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya, masih adanya karyawan yang datang terlambat, kurangnya interaksi antar karyawan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan yang kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh PT. Laras Internusa. Dan masih ada karyawan yang belum bisa berbaur dengan lingkungan kerjanya sehingga karyawan belum memaksimalkan kinerjanya. Hal ini terlihat adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap, kebutuhan, dalam bekerja karena kurang sesuinya

lingkungan kerja yang disediakan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

**Tabel 1.1**

**Absensi Karyawan PT. LARAS INTERNUSA Pada Bulan Juli – Desember Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Juli	64	55	9	-	2	2
Agustus	64	50	7	-	1	4
September	64	52	6	-	-	2
Oktober	64	55	4	-	3	2
November	64	49	1	-	2	-
Desember	64	60	3	-	2	1

*Sumber: PT. Laras Internusa*

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan dan keterlambatan karyawan terjadi fluktuasi. Tingkat kehadiran terendah terjadi pada bulan juli dengan sebanyak 55 orang karyawan yang hadir tepat waktu, terlambat sebanyak 9 orang dan izin sebanyak 2 orang serta sakit sebanyak 2 orang. Kemudian tingkat kehadiran tertinggi terjadi pada bulan Desember sebanyak 60 orang yang hadir tepat waktu, terlambat sebanyak 1 orang serta karayawan yang izin sebanyak 2 orang. Hal ini disebabkan karena

karakteristik individu yang lemah terhadap karyawan, lingkungan kerja yang diberikan kurang baik, tingginya tingkat stres kerja karyawan, dan kurangnya kompensasi karyawan dalam bekerja. Sehingga akan berpengaruh pada komitmen organisasi karyawan pada PT. Laras Internusa.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis kepada beberapa orang karyawan di PT. Laras Internusa diketahui bahwa karakteristik individu yang kurang baik, lingkungan kerja kurang baik dan komitmen organisasi masih rendah sehingga hal ini mengakibatkan karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi hal tersebut dapat dikarenakan lingkungan kerja yang diberikan terhadap karyawan terlalu berat, gaji atau kompensasi yang diberikan kurang memuaskan karyawan, pelatihan dan pendidikan yang dilakukan kurang maksimal. Sehingga hal-hal seperti dapat memberikan pengaruh terhadap komitmen karyawan bekerja terhadap perusahaan atau organisasi menjadi melemah.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LARAS INTERNUSA (PT. LIN) KINALI KABUPATEN PASAMAN BARAT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.**



## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pendapat para ahli dalam kajian-kajian literature Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan PT. Laras Internusa masih ada yang datang terlambat.
2. Tekanan pekerjaan yang menuntut agar selalu maksimal dalam melakukan pekerjaan membuat karyawan menjadi stress.
3. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja dan produktivitas kerja menurun. Karena pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kurang berkualitasnya skill atau keahlian karyawan tentang perkebunan sehingga kurang berproduktifitas tinggi.
5. Kurangnya interaksi antar karyawan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan yang kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh PT. Laras Internusa.
6. Masih ada karyawan yang belum bisa berbaur dengan lingkungan kerjanya sehingga karyawan belum memaksimalkan kinerjanya.
7. Lingkungan kerja yang diberikan terhadap karyawan terlalu berat, gaji atau kompensasi yang diberikan kurang memuaskan karyawan, pelatihan dan pendidikan yang dilakukan kurang maksimal.

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih berfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja sebagai variabel ( X )
2. kinerja Karyawan sebagai variabel ( Y ) dan
3. komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening ( Z )

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021 ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021 ?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021 ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Laras internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021 ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021 ?

6. Bagaimana pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Laras Internusa (PT. LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021 ?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Laras Internusa (PT. LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021 ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengungkapkan :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT .Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021.

6. Untuk mengetahui karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Laras Internusa (PT.LIN) Kinali Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk melatih berfikir secara alamiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku perkuliahan khususnya lingkup manajemen dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

### **2. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian dikemudian hari.

### **3. Bagi PT. Laras Internusa**

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan komitmen organisasi sehingga dapat menjadikan bahan evaluasi kerja dan sebagai bahan pengambilan keputusan, selain itu diharapkan perusahaan mampu menciptakan produk yang berinovasi dan bernilai jual tinggi.