

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi yang semakin maju mengakibatkan persaingan yang ketat dalam dunia bisnis dan organisasi. Persaingan yang ketat merupakan tantangan bagi pimpinan atau pemilik perusahaan. Kondisi tersebut menuntut setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusia yang termotivasi, kreatif, berketerampilan tinggi, berkualitas dan mampu untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Mangkunegara dalam **(Prasetyo et al., 2020)** manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut **(Widianto & Supriyono, 2018)** untuk mencapai kinerja karyawan yang andal, produktif, responsif dan berintegritas tinggi maka diperlukan perbaikan kinerja karyawan secara berkelanjutan terutama dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam institusi terutama terkait aspek kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan kinerja secara maksimal. Peningkatan sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi organisasi dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh kebijakan otonomi daerah, hal ini sangat tergantung faktor sumber daya manusia yang mengelola. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui kepemimpinan yang

baik, tetapi budaya organisasi dan kepuasan kerja sangat penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian organisasi harus memandang karyawan tidak hanya sekedar sebagai tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai asset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas SDM adalah kinerja karyawan.

Menurut mangkunegara dalam **(Fitrianis & Apriliani, 2019)** kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **(Hidayat et al., 2019)** kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut **(Jopanda, 2021)** kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Sedangkan **(Hendra et al., 2022)** menyatakan kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kecerdasan dan upaya mereka sebagai serta peluang yang dibuat.

PT. Batanghari Barisan adalah sebuah perusahaan yang beralamat di Jl. Padang By Pass Pampangan Kota Padang, tepatnya di Kota atau Kabupaten Padang yang merupakan salah satu kota kabupaten penting yang terletak di Provinsi Sumatera Barat. PT. Batanghari Barisan (BHB) bergerak pada bidang

produksi dan ekspor karet remah/crumb rubber. PT. Batanghari Barisan (BHB) memproduksi jenis produk, yaitu produk Standart Indonesian Rubber (SIR) 20 yang digunakan sebagai bahan baku untuk pabrik ban dengan hasil produksi salah satu terbesar di Kota Padang dengan total produksi mencapai 26.000 ton per tahun dengan lisensi 30.000 ton per tahun. Produk SIR 20 tersebut dipasarkan ke negara produsen ban, seperti Amerika, Kanada dan Mexico.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Batanghari Barisan Padang
Januari - September 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan					Total Ketidakhadiran
		Hadir	Sakit	Mangkir/Alfa	Izin	Cuti	
Januari	266	242	18	4	1	1	24
Februari	266	240	20	3	3		26
Maret	266	240	12	10	4		26
April	266	238	14	9	5		28
Mei	266	243	11	7	4	1	23
Juni	266	239	15	4	4	4	27
Juli	266	243	13	6	4		23
Agustus	266	235	20	5	3	3	31
September	266	248	16	2			18

Sumber: PT. Batanghari Barisan Padang 2022

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan data absensi karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang periode Januari – September 2022 jumlah absensi yang paling banyak terdapat pada bulan agustus. Dari data absensi tersebut dapat

dilihat bahwa masih banyak jumlah karyawan yang absen karena sakit, mangkir/alpha (tanpa keterangan), izin, dan cuti. Hampir setiap bulan absensi karyawan pada PT. Batanghari Barisan mengalami peningkatan. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan maka kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Absensi yang tinggi menyebabkan banyak aktivitas perusahaan terhambat dan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan hal ini dapat terjadi karena disebabkan oleh faktor dari Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja yang belum sepenuhnya baik.

Pada saat dilakukan observasi awal pada PT. Batanghari Barisan mengenai kinerja karyawannya ditemukan berbagai bentuk masalah tentang kinerja karyawan dapat dilihat pada saat karyawan melakukan pekerjaannya, terkadang definisi tugas sering disalah gunakan yang membuat pekerjaan kurang sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan perusahaan, kurangnya dorongan atau motivasi yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan kualitas dan kuantitas karyawan berkurang dalam bekerja, serta juga akan berdampak pada absensi karyawan yang tinggi yang dapat menghambat kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut **(F. Sari et al., 2021)** kepuasan kerja didefinisikan sebagai gambaran perasaan positif tentang suatu pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya”. Artinya kepuasan kerja sebagai perasaan positif terhadap suatu

pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan menurut (**Saputra & Adnyani, 2017**) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau bahagia seorang pekerja dalam menghormati dan melaksanakan pekerjaannya. Seseorang akan senang untuk bekerja, jika orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting bagi organisasi, karena kepuasan kerja merupakan kriteria dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggotanya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terdapat fenomena terhadap kepuasan kerja karyawan dalam PT. Batanghari Barisan dimana masih adanya faktor kepuasan kerja karyawan yang belum sepenuhnya diperhatikan oleh perusahaan seperti faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial, sehingga dapat mengurangi produktivitas, dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan dimana dalam mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang kuat, yaitu budaya yang mementingkan hasil tanpa mengabaikan proses yang ada. Menurut (**F. Sari et al., 2021**) budaya organisasi hanyalah cara kita melakukan sesuatu di sekitar sini. Maksudnya adalah bahwa budaya organisasi mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani orang, dll), yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang-orang di luar organisasi.

Menurut (**Indrasari et al., 2018**) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan norma- norma dan nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi, contohnya kesigapan dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan, sedangkan nilai mencerminkan keyakinan atau kepercayaan mereka akan hal-hal tertentu yang mampu mendatangkan kesuksesan, contohnya perhatian yang besar pada kepuasan para pelanggan. Jika keduanya dibandingkan, norma relatif lebih kasat mata dan lebih mudah untuk dirubah. Sedangkan menurut (**Supriyadi, 2019**) budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terdapat beberapa fenomena didalam budaya organisasi pada PT. Batanghari Barisan Padang dimana visi dan misi dalam perusahaan belum sepenuhnya dapat terlaksanakan dengan baik, adanya perilaku individu yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung karena pada dasarnya

kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan akhirnya kinerja seluruh organisasi sehingga hal itu dapat membuat budaya organisasi dalam perusahaan kurang berjalan dengan baik yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Faktor gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin atau atasan adalah tempat bergantung setiap organisasi atau karyawan karena mereka adalah pengendali utama setiap karyawan di perusahaan. Menurut **(Putri et al., 2020)** gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tindakan demi tercapainya tujuan tertentu. Pemimpin dan kepemimpinan adalah faktor penting untuk menggiring dan mempengaruhi karyawan mencapai tujuan perusahaan. Menurut **(Irawati, 2017)** kepemimpinan adalah suatu proses yang digunakan oleh pemimpin untuk membimbing organisasi dan memberikan contoh perilaku terhadap pengikut atau bawahan.

Sedangkan menurut **(Hidayat et al., 2019)** menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahannya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk kepemimpinannya.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan terdapat fenomena tentang kepemimpinan pada PT. Batanghari Barisan Padang dimana sinergisitas kinerja

antara pimpinan dan bawahan belum sepenuhnya terwujud. Hal ini disebabkan pola aliran komunikasi yang belum dapat dilakukan dengan baik. Kurangnya tanggapan pimpinan terhadap bawahan, seperti sikap saat menghadapi keluhan dari karyawan atau bawahannya, dan kurangnya saran serta solusi saat menyelesaikan masalah juga terkadang mengecewakan karyawan. Adanya harapan karyawan yang belum tercapai seperti hubungan komunikasi dan keakraban antara pimpinan dan bawahan yang belum sesuai dengan keinginan karyawan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batanghari Barisan Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, ditemukan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat kinerja karyawan yang belum mencapai target.
2. Masih terdapat tingginya tingkat absensi terhadap karyawan.
3. Kurangnya dorongan atau motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan.
4. Faktor kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya diperhatikan oleh organisasi/perusahaan.
5. Menurunnya produktifitas dan semangat kerja karyawan dalam perusahaan.
6. Visi dan misi perusahaan belum dapat terlaksanakan dengan baik.

7. Adanya perilaku individu yang berbeda yang dapat mempengaruhi perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Hubungan timbal balik antara pimpinan dengan bawahan belum sepenuhnya dikatakan baik.
9. Sinergisitas kinerja antara pimpinan dan bawahan belum sepenuhnya terwujud.
10. Hubungan komunikasi dan keakraban antara pimpinan dan bawahan masih belum sesuai seperti yang diinginkan.

1.3 Batasan Masalah

Agar lebih terarah berdasarkan latar belakang masalah di atas dan keterbatasan dari penelitian maka, peneliti membatasi permasalahan pada **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batanghari Barisan Padang.**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dikembangkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?

4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang?

1.5 Tujuan Dan Manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, berikut beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batanghari Barisan Padang.

6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja pada PT. Batanghari Barisan Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa diimpelentasikan pada PT. Batanghari Barisan Padang.

2. Bagi Akademis

Sebagai bahan dalam pengembangan pendidikan dan praktisi khususnya konsentrasi sumber daya manusia, serta dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang yang sama.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya agar bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.