

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ilmu dan persaingan bisnis yang semakin pesat, akan menimbulkan tantangan baru yang harus dihadapi oleh perusahaan. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas agar mampu mencapai keunggulan kompetitif dan dapat bersaing di pasar global. Organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, karena pada dasarnya SDM merupakan elemen utama dari sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi (**Hasibuan, 2018**).

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugastugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (**Handoko & Irwan, 2019**).

Produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari

karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja karyawannya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh beratnya beban kerja, tidak kondusifnya lingkungan kerja, serta terjadinya stres kerja pada karyawan (**Robbins & Coulter, 2018**).

Peningkatan produktivitas kerja akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya (**Busro, 2018**).

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu pola pemahaman yang mendasar yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk berpikir, merasakan dan melakukan perbuatan secara benar dari hari kehari. Budaya organisasi menjadi salah satu aspek yang sangat berarti dalam mempengaruhi tingkat produktivitas kerja didalam perusahaan atau organisasi, kalau keadaan budaya didalam sebuah organisasi kondusif maka ini dapat mendukung organisasi dalam memperoleh tujuan. Pemimpin disini harus

mengelola dan menata budaya tersebut agar bisa menjaga dan memperbesar kontribusinya akan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

Budaya organisasi yang ada di perusahaan atau organisasi secara tidak sadar bisa dapat membimbing pola pikir dan perilaku serta membuat pekerja dapat mengambil keputusan. Pimpinan disini juga harus dapat merubah nilai-nilai dan norma-norma yang telah menjadi budaya didalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mengambil sikap ataupun keputusan para pekerja. Efektifnya budaya organisasi bisa menciptakan sikap mental patriotik yang menjadi budaya kerja seorang pekerja yang dapat berpengaruh terhadap kerja yang efektif dan produktif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja dan budaya organisasi yang efektif yang dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja pada karyawan.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pernah dilakukan oleh **(Lengkong et al., 2020)** dan **(Indrawati & Sembiring, 2021)** yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu penelitan dari **(Sukarno & Anitra, 2020)** dan **(Oktaviana, 2022)** juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor yang mampu mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (**Sari, 2021**).

Lingkungan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidak nyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (**Hasibuan, 2018**). Kondisi lingkungan yang tidak baik akan menimbulkan rasa bosan dan tidak fokus dalam bekerja. Apabila rasa bosan maupun ketidakfokusan pegawai dalam bekerja biasanya berpengaruh menurunnya prestasi dan ada kecenderungan untuk mengalihkan aktivitas pada sesuatu yang lain. Tentunya pegawai yang tidak fokus dalam bekerja akan berdampak pada kinerja yang menurun (**Ajabar, 2020**).

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (**Fachreza et al., 2018**) dan (**Mamonto et al., 2021**), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (**Sari, 2021**) dan (**Maswar et al., 2020**) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk membedakan dengan penelitian sebelumnya, maka peneliti menambahkan motivasi kerja sebagai variabel intervening dimana motivasi kerja

akan berfungsi sebagai variabel mediasi hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja, yang nantinya digunakan untuk melihat hubungan secara langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya produktivitas kerja dan prestasinya. Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (**Raharjo, 2021**) dan (**Kurniasih, 2022**) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari (**Halawa, 2021**) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian ini dilakukan di PT Haleyora Powerindo Padang. PT Haleyora Powerindo merupakan anak perusahaan dari *PT PLN (Persero)* yang bergerak dibidang Operation & Maintenance pada jaringan Transmisi dan Distribusi Kelistrikan. Fenomena mengenai produktivitas kerja yang terjadi di PT Haleyora

Powerindo Padang adalah hasil kerja karyawan kurang dari standar yang telah ditentukan. Artinya karyawan dinilai kurang bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, sehingga waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu karyawan dinilai kurang mempunyai inisiatif dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan, mereka hanya menunggu perintah dari atasan.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan perusahaan harus senantiasa memperhatikan prestasi kerja yang diperoleh oleh karyawan, salah satunya dapat dilihat dari persentase pencapaian produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu:

Table 1.1
Persentase Pencapaian Target Karyawan PT Haleyora Powerindo Padang

No	Jenis Target	Jumlah Target	Persentase	Kategori
1	Nilai SIQ	426	86%	Baik
2	Yantek Optimization	100	83%	Baik

Sumber : PT Haleyora Powerindo Padang (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan diukur dengan dua jenis target yaitu Nilai SIQ dan Yantek Optimazation. Nilai SIQ merupakan penilaian terhadap pengetahuan karyawan mengenai penanganan gangguan dan kegiatan pemeliharaan jaringan lainnya, sedangkan Yantek Optimazation yaitu pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada masyarakat terhadap permasalahan kelistrikan yang dialami masyarakat. Disini kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo masih belum mencapai target 100%, namun sudah mencapai kategori baik.

Untuk penelitian produktivitas kerja secara individu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penilaian Produktivitas kerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Padang

No	Aspek Penilaian		Target		Realisasi		Status
			Bobot	%	Bobot	%	
1	Perilaku Individu	Kehadiran	5	100%	5	100%	Baik
		SOP	5	100%	5	100%	Baik
		APD	5	100%	5	100%	Baik
2	Kinerja Individu	Response Time Keluhan	4	100%	4,4	110%	Baik Sekali
		Response Time Gangguan	5	100%	3,8	84%	Kurang

Sumber : PT Haleyora Powerindo Padang (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan penilaian produktivitas kerja telah ditemukan permasalahan pada produktivitas kerja karyawan yang belum memenuhi target dari perusahaan. Target kinerja yang belum tercapai yaitu pada target response time gangguan sebesar 84% termasuk dalam kategori kurang, sedangkan penilaian kinerja yang lainnya sudah menunjukkan kategori baik atau baik sekali. Dari hasil observasi, diduga penyebab permasalahannya adalah kurang optimalnya budaya organisasi serta kurang mendukungnya lingkungan kerja dalam perusahaan.

Selain itu masalah lain yang terjadi tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja di PT Haleyora Powerindo Padang belum terealisasi dengan sempurna seperti karyawan merasa belum terjalin komunikasi persuasif pimpinan dalam memotivasi kerja karyawan yang tampak dalam sikap pemimpin yang tidak ramah dan cuek terhadap karyawan, karyawan merasa jam kerja yang

dilaksanakan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan dan karyawan juga merasa pimpinan sering mengambil atau menentukan kebijakan sendiri, sehingga muncul rasa jenuh ditempat kerja dan merasa tidak nyaman serta tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja. Kemudian lingkungan kerja yang masih belum sesuai dengan keinginan para karyawan seperti ruangan yang masih sempit, serta kurangnya sarana dan prasarana karyawan dalam bekerja sehingga mampu menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Sebagai variabel intervening pada PT Haleyora Powerindo di Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Target produktivitas kerja PT Haleyora Powerindo di Kota Padang belum mencapai 100%.
2. Skor kualitas dari kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo Padang masih kurang dari nilai ideal.
3. Masih banyaknya karyawan yang belum memiliki budaya kerja yang mendukung dalam peningkatan produktivitas kerja.
4. Lingkungan kerja masih belum sesuai dengan keinginan para karyawan seperti ruangan yang masih sempit, serta kurangnya sarana dan prasarana karyawan dalam bekerja sehingga mampu menurunkan kinerja karyawan.

5. Karyawan dinilai kurang bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka, sehingga waktu penyelesaian tugas tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.
6. Karyawan merasa jam kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan.
7. Komunikasi kerja yang buruk akan menciptakan kondisi yang tidak nyaman dan tidak harmonis serta menciptakan etos kerja yang buruk bagi karyawan
8. Karyawan yang kurang berpengalaman akan sulit meningkatkan kinerjanya
9. Munculnya rasa jenuh di lingkungan kerja dan karyawan merasa tidak nyaman serta tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja.
10. Kondisi lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan

1. Variabel independen yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja, serta variabel intervening yaitu motivasi kerja.
2. Penelitian dilakukan di PT Haleyora Powerindo Kota Padang pada tahun 2023.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang.
7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT Haleyora Powerindo Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama

ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti dimasa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.