

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan tergantung oleh sumber daya yang mereka miliki. Penting bagi suatu perusahaan untuk terus menjaga kualitas dari sumber daya yang ada serta terus berupaya untuk meningkat mutu dan kualitas dengan harapan dapat menciptakan sumber daya yang baik, unggul dan kompeten serta mampu bersaing dengan kompetitor lainnya. Jika para sumber daya dibekali dengan kemampuan, kualitas dan ketrampilan yang baik, akan menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang penting dalam menentukan maju tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan termasuk bidang perbankan. Masalah sumber daya manusia ini menjadi tantangan tersendiri bagi setiap instansi atau organisasi karena keberhasilan manajemen dan lainnya itu tergantung dari kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam instansinya yaitu SDM itu sendiri dapat berjalan efektif maka instansi dapat berjalan dengan efektif juga, dengan kata lain keberhasilan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Semakin tinggi kemampuan kinerja

karyawan maka semakin tinggi pula kinerja perusahaannya. Sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja perusahaan tersebut (Veronika et al., 2021).

Kesuksesan suatu tujuan dari organisasi tidak bisa terlepas dari hasil kinerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai karyawan yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten kerja karyawan pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama (Saragih & Purba, 2024).

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja dari sumber daya atau karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Bagi perusahaan sendiri, kinerja bisa digunakan bahan evaluasi sumber daya apakah sudah sesuai keinginan atau belum. Kinerja yang baik dari para karyawan tentu merupakan modal yang baik bagi perusahaan untuk terus bersaing dengan para pesaingnya.

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan dilakukannya Pengukuran kinerja karyawan guna membangkitkan semangat karyawan dalam mencapai tujuan organisasi untuk memenuhi standar perilaku dalam mencapai hasil

yang di tentukan oleh perusahaan, dan harus di lakukan dengan arah dan tujuan yang tepat. Perusahaan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dan professional untuk meningkatkan sebuah kualitas maka proses rekrutmen dan seleksi di lakukan sesuai dengan standar yang terbaik supaya mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan professional dalam menjalankan tugas yang di berikan perusahaan(Saragih & Purba, 2024).

Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. lingkungan kerja merupakan sebuah lingkup dimana mereka (karyawan) bekerja. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan sehingga secara langsung maupun tidak langsung juga berimbas kepada produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat (Veronika et al., 2021).

Peningkatan kinerja suatu organisasi membutuhkan suatu aspek didalamnya salah satunya motivasi. Motivasi merupakan suatu aspek penting bagi SDM dimana motivasi ini digunakan dalam penumbuhan komitmen serta sebagai peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi kerja bisa diartikan sebagai perilaku yang berorientasi terhadap tujuan yang ingin dicapai. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan menumbuhkan komitmen yang tinggi dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diberikan oleh atasannya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang, oleh karena itu motivasi kerja perlu dikembangkan lagi agar dapat meningkatkan komitmen serta kinerja karyawan. Motivasi dikatakan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Veronika et al., 2021).

Organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, Tujuan ini hanya akan dicapai melalui komitmen karyawan. Organisasi yang memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka. Setiap Organisasi menekankan perlunya komitmen dengan asumsi bahwa komitmen mendorong pilihan kebiasaankaryawan yang mendukung perusahaan yang vital untuk kerja yang efektif. Untuk mendorong komitmen internal, perusahaan perlu menjelaskan dan mengkomunikasikan misinya, menciptakan rasa komunitas dan mendukung pengembangan karyawan. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya(Yeti Nuryaningsih, 2023).

Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Adanya komitmen

organisasional yang tinggi dari karyawan membuat kinerja menjadi lebih baik serta karyawan akan lebih setia terhadap perusahaan dan bekerja lebih keras lagi demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Keinginan kuat untuk tetap menjadi karyawan sebuah perusahaan, keinginan untuk berusaha dan bekerja lebih keras lagi, serta mempunyai keyakinan tertentu terhadap perusahaan dan menerima nilai dan tujuan perusahaan merupakan sikap dari komitmen organisasional. Bisa dikatakan komitmen organisasional merefleksikan diri sebagai sebagai sebuah sikap loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaannya.

PT Kilang Lima Gunung merupakan salah satu perusahaan yang bergerala di bidang industry pengolahan karet mentah menjadi karet remah *Crumb Rubber*. PT Kilang Lima Gunung yang disingkat KLG pertama kalinya perusahaan ini bernama *NV KIM LAN GUAN*, yang artinya menurut aksara tionglah adalah *KIM* Emas *LAN* SELATAN sedangkan *GUAN* SUMBER jadi secara tata bahasa *KIM LAN GUAN* berarti sumber emas dari selatan. *NV Kim Lan Guan* didirikan pada tanggal 12 Maret 1951 dan dapat pengesahan dari Menteri Kehakiman pada tanggal 20 September 1954 nomor 1-5/10 dengan notaris Hasan Gamby dengan akta No 12. Pada tanggal 5 September 1967 pabrik ini tukar Nama menjadi PT Kilang Lima Gunung Jalan Ujung Gurun No 64 Padang setelah beroperasi selama 13 tahun 1980 Karena peluasan Kota Padang semua pabrik yang ada di dalam kota diwajibkan pindah ke pinggiran kota seperti ke Jalan By Pass Padang Sedang PT Kilang Lima Gunung pindah ke Jalan Banuaran No 24 Kecamatan Lubuk Begalung Padang. Kantornya tetap di Jalan Diponegoro No 7 Padang Propinsi Sumatera Barat. PT Kilang Lima Gunung didirikan di atas tanah seluas 2,67 Ha Jarak antara lokasi

perusahaan dengan dengan Pelabuhan Teluk Bayur lebih kurang 2 km sehingga memudahkan perusahaan dalam ekspor keluar negeri.

PT Kilang Lima Gunung yang tadinya kantornya di Jalan Diponegoro No 7 Padang akibat Gempa yang terjadi di Padang pada tanggal 30 September 2009 kantor runtuh perlu direnovasi kembali. Akibatnya semua kantor yang ada pindah ke pabrik masing-masing. Jadi Kantor dan pabrik menjadi satu terletaknya PT Kilang Lima Gunung Jalan Banuaran No 24 Kecamatan Lubuk Begalung Padang Propinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis yang terjadi di perusahaan tersebut ialah lingkungan kerja didalam PT. Kilang Lima Gunung dapat dinilai adanya Bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja yang dapat mengganggu kinerja karyawan dan lingkungan sekitar, Oleh karena itu perusahaan selalu meminimalisir bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar. Ada beberapa orang karyawan di PT Kilang Lima Gunung diketahui bahwa motivasi kerja kurang baik, sehingga hal ini membuat karyawan kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Kilang Lima Gunung terus berkomitmen dalam upaya pengembangan dan peningkatan kinerja perusahaan. Pencapaian ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menjalankan operasi perusahaan dengan baik. Salah satu cara untuk mengetahui hasil kinerja dari karyawan PT Kilang Lima Gunung, bisa diketahui oleh capaian mereka. Apakah sudah sesuai dengan target yang diharapkan atau belum. Target merupakan standar yang harus dicapai oleh karyawan didalam perusahaan. Dan kinerja para karyawan pun diukur dari bisa tidaknya mereka memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Data target dan pencapaian kinerja PT Kilang Lima Gunung Periode 2020 – 2023 ditampilkan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data Target dan Pencapaian Kinerja Pada Tahun 2020 – 2023

Karyawan PT. Kilang Lima Gunung

Tahun	Target (ton)	Capaian (ton)
2020	18.000	10.535
2021	13.200	16.633
2022	13.200	13.769
2023	18.000	4.935

Sumber: PT Kilang Lima Gunung(2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Kilang Lima Gunung belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Bisa dilihat bahwa target yang dapat tercapai hanya pada tahun 2021 – 2022 saja, sedangkan pada tahun 2020, 2023 terakhir target belum tercapai. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan pada kinerja karyawan PT Kilang Lima Gunung. Penilaian kinerja PT Kilang Lima Gunung yang selalu mengalami naik turun dalam kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa masih adanya beberapa karyawan yang kurang mampu bahkan belum bisa meningkatkan kinerjanya di organisasi. Berkenaan dengan motivasi kerja dimana karyawan kurang puas atas motivasi yang diberikan sehingga kinerja karyawan yang terlihat buruk dan dorongan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan menurun sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jovanka Pittaloka & John E. H. J. FoEh, 2024) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia) pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruhnya bagi kinerja pegawai; disiplin kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja pegawai; lingkungan kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja; motivasi memberi pengaruhnya bagi komitmen; disiplin kerja memberi pengaruhnya bagi komitmen; lingkungan kerja mempengaruhi komitmen; komitmen mempengaruhi kinerja pegawai; motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja karyawan melalui komitmen.

Penelitian yang dilakukan oleh (H. Kurniawan et al., 2024) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada dinas perdagangan kota padang. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, berpengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pengaruh positif dan tidak signifikan melalui Komitmen Organisasional. dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marlin & Sari, 2024) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT Antar Lintas Sumatera Padang – Medan. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa: Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional, Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional, Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dyta Dahliyanti¹, 2023) dengan judul Peran *servant leadership* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. *Servant leadership* dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Servant Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional. *Servant Leadership* dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasional.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat dijadikan dasar atau alasan untuk melakukan penelitian dengan judul ‘’Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening Pada PT Kilang Lima Gunung’’

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang buruk dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktifitas kerja
2. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja
3. Karyawan masih kurang terampil dalam mengerjakan pekerjaanya
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif yang mengakibatkan kinerja karyawan belum maksimal
5. Kurangnya memperhatikan lingkungan kerja dapat membawa dampak yang buruk bagi kinerja karyawan
6. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan semangat kerja karyawan
7. Motivasi karyawan yang masih rendah dalam menyelesaikan pekerjaan akan menyebabkan kinerja belum maksimal

8. Karyawan kurang memiliki rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi
9. Komitmen organisasional yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan
10. Tangung jawab yang masih rendah akan menyebabkan menurunnya komitmen organisasional

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada PT Kilang Lima Gunung.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT

Kilang Lima Gunung Tahun 2024?

5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasioal terhadap kinerja karyawan PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024
2. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024
4. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024
5. Untuk mengetahui komitmen organisasioal berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024

6. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024
7. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening PT Kilang Lima Gunung Tahun 2024

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat member manfaat bagi :

1. Bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada PT Kilang Lima Gunung.
2. Bagi organisasi untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada PT Kilang Lima Gunung. Berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan

3. Bagi pembaca hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang sumber daya manusia.