

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam setiap organisasi, baik itu perusahaan, lembaga pemerintah, maupun organisasi non-profit. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan dan kualitas tenaga kerjanya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi suatu kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

Di Indonesia, banyak organisasi menghadapi tantangan dalam mengelola SDM mereka. Masalah seperti tingginya tingkat turnover karyawan, kurangnya motivasi kerja, serta rendahnya produktivitas sering kali muncul sebagai hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada banyak ruang untuk perbaikan dalam praktik manajemen SDM di berbagai sektor. Dalam konteks ini, penting untuk melakukan penelitian yang mendalam mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi pengelolaan SDM. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja SDM meliputi sistem rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta hubungan industrial.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana praktik-praktik tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, perkembangan teknologi informasi juga memberikan dampak signifikan terhadap manajemen SDM. Dengan adanya sistem informasi

manajemen SDM, proses pengelolaan karyawan menjadi lebih efisien dan transparan. Namun, penerapan teknologi ini juga memerlukan strategi yang tepat agar dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Budaya Organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. **(Meutia & Husada, 2019)**

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan karyawan dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh. **(Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan et al., 2021)**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal. **(Silaen et al., 2021)** Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi kerja yang tinggi dari para guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang

mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaan kerjanya sehingga memberikan hasil kinerja kerja yang lebih baik. **(Ponco et al., 2021)**

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memegang peran yang penting dalam mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Semakin baik budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat dari kualitas serta peningkatan kemampuan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawabnya.

Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang memadai. Kurang terjalinnya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan. Adanya kecenderungan karyawan merasa tidak senang dengan budaya yang terdapat di dalam organisasi. Kurangnya penerapan motivasi juga mengakibatkan karyawan tidak merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti yang kita ketahui jika motivasi merupakan faktor pendorong dan juga sebagai daya penggerak bagi karyawan.

Dalam menghadapi persaingan pada saat ini, perseroan terbatas (PT) membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. PT Semen Padang adalah anak usaha Semen Indonesia Group (SIG) yang bergerak dibidang produksi semen. PT Semen Padang adalah salah satu PT yang meningkatkan sumber daya

manusianya. Perusahaan ini adalah produsen semen tertua di Asia Tenggara. PT.Semen Padang (Persero), Kota Padang, Sumatra Barat.PT Semen Padang memiliki karyawan sebanyak 75 orang dibagian Departemen SDM.

PT. Semen Padang adalah PT yang berorientasi pada budaya organisasi yang baik, tanpa kompetensi PT. Semen Padang tidak akan mampu melakukan kegiatannya dengan baik. PT. Semen Padang harus memiliki Sumber Daya Manusia yang Profesional, untuk mencapai dan meningkatkan mutu PT harus mempunyai suatu ukuran yang menjamin peningkatan mutu di semua tingkat.

Berikut ini produktivitas kerja PT. Semen Padang tahun 2018-2022:

Tabel 1.1
Tabel Produksi Semen (Dalam Ton)

Keterangan	Produksi Semen (Ton)				
	2022	2021	2020	2019	2018
	1	2	3	4	5
Per Pabrik					
Indarung I	-	-	-	2.778	12.175
Indarung II	309.852	382.563	361.918	677.617	417.890
Indarung III	89.173	382.040	367.857	632.801	353.995
Indarung IV	1.052.060	1.334.555	1.302.947	1.514.728	1.548.979
Indarung V	2.251.594	2.332.703	2.322.539	1.928.981	2.361.176
Indarung VI	1.424.899	935.661	601.122	1.088.252	1.886.354
CM Dumai	288.560	655.969	633.783	497.485	535.293
Total Per Pabrik	5.411.792	5.705.956	5.411.792	6.501.126	7.214.312
Per Jenis					
OPC	1.447.292	2.105.467	2.818.653	2.696.253	1.565.061
Non OPC	3.964.500	4.395.659	4.395.659	4.747.890	4.890.998
Total Per Jenis	5.411.792	6.501.126	7.214.312	7.444.143	6.456.059

Sumber: Semenpadang.co.id

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Semen Padang cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setiap tahunnya. Terlihat ditahun 2018 sebesar 7.214.312 ton pertahun. Kemudian ditahun 2019 mengalami penurunan produksi

dengan hasil produksi 6.501.126 ton pertahun. Ditahun 2020 produksi mengalami sedikit penurunan yang dengan hasil produksi 5.411.792 ton pertahun. Kemudian ditahun selanjutnya 2021 mengalami perunuran yang signifikan dengan hasil produksi 5.705.956 ton pertahun dan kembali mengalami penurunan ditahun 2022 dengan hasil produksi 5.416.138 ton pertahun. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman mengenai budaya organisasi rendahnya lingkungan kerja, kurang optimalnya kinerja karyawan, sehingga akan berpengaruh terhadap motivasi kerja, dimana menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Data kinerja karyawan di PT.Semen Padang

Departemen	Tahun		
	2021	2022	2023
Departemen SDM & Umum	3.125 orang	3.136 orang	3.060 orang

Sumber : PT.Semen Padang 2023

Berdasarkan data diatas dapat dilihat, Data jumlah karyawan di Departemen SDM & Umum PT Semen Padang selama periode 2021 hingga 2023 menunjukkan pola fluktuasi yang menarik. Pada tahun 2021, jumlah karyawan tercatat sebanyak 3.125 orang, yang meningkat sedikit menjadi 3.136 orang pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023, terjadi penurunan yang signifikan menjadi 3.060 orang.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di perusahaan tersebut antara lain

adalah kurang kondusifnya lingkungan kerja dan tempat kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi dalam melaksanakan tugas, tidak mencapainya target yang telah ditentukan dan kurang stabilnya tingkat pada produksi semen yang dicapai.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. **Menurut (Anak Agung Ngurah Gede Suindrawan et al., 2021)** Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Febriani et al., 2023) Budaya organisasi dapat diartikan suatu nilai-nilai yang dianut anggota organisasi dan memandu perilaku anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilakumanusia, supaya mau bekerja giat dan atusias mencapai hasil yang optimal **(Yulika, 2019)** Motivasi kerja ialah suatu dorongan yang timbul dari dalam individu yang akan mengarah ke perbuatan seseorang dengan goal untuk meggapai hasilyang diperlukan **(Shihab, 2022)**.

Dengan fenomena yang terjadi, atasan mereka selalu menekan untuk berkerja lebih keras tanpa memperdulikan usaha karyawan. Karyawan selalu dituntut untuk mencapai hasil kerja melebihi target yang bisa dicapai.

Pada sisi lainnya pimpinan juga cenderung tidak memperhatikan fungsi dan tugas pokok karyawan dalam pelaksanaan program kerja. Kondisi ini menyebabkan motivasi untuk bekerja menjadi turun/rendah.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **(Wicaksono, 2021)** yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh **(Sari & Aziz, 2019)** yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Ashari, 2020)** yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh **(Hartono Siagian, 2020)** yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, Maka dari itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka dapat diutarakan sebuah penelitian dengan Judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SEMEN PADANG”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam melakukan produksi mengakibatkan terjadinya penurunan produksi pada PT. Semen Padang.
2. Kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan PT. Semen Padang.
3. Lingkungan kerja yang dirasakan karyawan masih kurang memadai PT. Semen Padang.
4. Kurang terjalannya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan pada PT. Semen Padang.
5. Adanya kecenderungan karyawan merasa tidak senang dengan budaya yang terdapat di dalam organisasi. PT. Semen Padang
6. Kurangnya penerapan motivasi pada PT. Semen Padang mengakibatkan karyawan tidak merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya.
7. Kurang efektifnya pengelolaan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Semen Padang
8. Kurang kondusifnya lingkungan kerja dan tempat kerja sehingga karyawan tidak konsentrasi dalam melaksanakan tugas PT. Semen Padang
9. Banyaknya ditemukan karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya serta tidak

mencapainya target yang telah ditentukan pada PT. Semen Padang

10. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Semen Padang masih tergolong rendah

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan variabel indenpenden Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT Semen Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja terhadap motivasi kerja pada PT Semen Padang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap motivasi kerja pada PT Semen Padang?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang?

6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT Semen Padang?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT Semen Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh mengenai budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT Semen Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh mengenai lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT Semen Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT Semen Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening pada PT. Semen Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penelitian

Untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen Sumber Daya Manusia .

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca 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 pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.