

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu SDM harus bisa memberikan kontribusi kinerja yang baik untuk mendukung kegiatan Perusahaan dan perusahaan harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia yang berguna untuk meningkatkan kegiatan kerja di perusahaan. Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya mempengaruhi performa individual tapi juga keseluruhan kinerja organisasi. Namun masih banyak perusahaan yang mengalami tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, terutama akibat variasi faktor internal maupun eksternal yang kompleks (**Putri et al., 2022**).

Dalam era globalisasi dan persaingan ketat saat ini, perusahaan perlu meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional mereka untuk tetap bertahan dan berkembang. Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah kinerja karyawan (**Anggita, 2024**). Karyawan yang berkinerja baik akan berkontribusi lebih optimal pada tujuan perusahaan. Pada agen LPG, kinerja karyawan sangat penting mengingat sektor ini berhubungan langsung dengan distribusi energi yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Di era digital yang dinamis ini, perkembangan teknologi informasi telah memiliki dampak signifikan pada hampir semua aspek kehidupan, contohnya bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di bidang distribusi, misalnya agen gas elpiji, teknologi informasi telah membantu memperlancar proses komunikasi, meningkatkan efisiensi kerja, dengan menggunakan teknologi informasi (Sudaryono, 2022). Namun, perubahan ini juga mengevaluasi karyawan agar dapat beradaptasi dengan cepat, baik dari sudut keterampilan teknis maupun gaya berinteraksi di tempat kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurhandayani, 2022). Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Nasution, 2020) kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya PT. Warisbama Emeste menginginkan agar semua karyawan dapat

melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tetapi hal ini masih mengalami masalah atau hambatan dimana kinerja karyawan masih rendah. Dalam operasional perusahaan dituntut untuk memenuhi semua keinginan konsumen sehingga perlu dikembangkan kinerja karyawan untuk dapat terus dan tetap meningkat sehingga tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh PT.Warisbama Emeste . Hal tersebut dapat dilihat dalam data capaian kinerja karyawan pada PT.Warisbama Emeste pada tahun 2021-2023 yang terlihat pada table 1.1 berikut:

Tabel 1 1

**Data Capaian Kinerja Karyawan PT.Warisbama Emeste
Pada Tahun 2021-2023**

No.	Indikator	Target	Realisasi		
			2021	2022	2023
1	Kualitas Kerja	100%	92 %	95%	90 %
2	Kuantitas kerja	100%	94 %	91 %	94 %
3	Tanggung jawab	100%	91 %	93 %	96 %
4	Motivasi	100%	97 %	95 %	92 %
5	Kerja sama	100%	95%	93 %	91 %

Sumber : PT. Warisbama Emeste.

Berdasarkan table 1.1. dapat dilihat terdapat indikator kinerja karyawan, yang belum maksimal adalah yang pertama Kualitas kerjaan mencapai realisasi pada tahun 2021 sebesar 92% pada tahun 2022 sebesar 95%, dan pada tahun 2023 sebesar 90%. Hal tersebut tidak mencapai target yang telah ditentukan. Kedua, Kuantitas kerja target pencapaian kinerja mengalami naik turun mencapai realisasi pada tahun 2021 sebesar 94%, pada tahun 2022 sebesar 91%, dan pada tahun 2023 sebesar 94% Ketiga, Tanggung jawab mencapai realisasi pada tahun 2021 sebesar

91%, pada tahun 2022 sebesar 93%, dan pada tahun 2023 96%. Keempat, Motivasi mengalami penurunan pada tahun 2021 sebesar 97%, tahun 2022 sebesar 95% dan tahun 2023 sebesar 91% dan Kerja sama , mencapai realisasi tahun 2021 sebesar 95%, pada tahun 2022 sebesar 93% dan pada tahun 2023 sebesar 91%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT.Warisbama belum optimal.Hal ini disinyalir disebabkan oleh Teknologi Informasi,Budaya Organisasi dan integritas karyawan.

Teknologi informasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di agen LPG. Dengan sistem informasi yang baik, karyawan bisa mengakses data dengan cepat, berkomunikasi lebih efektif, dan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Contohnya, penggunaan software manajemen inventaris dapat membantu mengelola stok LPG secara real-time, sehingga risiko kekurangan atau kelebihan pasokan bisa diminimalkan.

Teknologi informasi adalah suatu gabungan dari teknologi komputasi dan komunikasi yang berbentuk sistem dari perangkat lunak dan perangkat keras yang digunakan untuk mengolah, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan sebagai sarana organisasi untuk mengurangi ketidakpastian dan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan. Selain itu teknologi informasi dapat menghasilkan informasi yang strategis untuk pengambilan Keputusan (**Bilondatu, 2023**).

Penelitian yang dilakukan oleh **(Putri Primawanti & Ali, 2022)** Teknologi Informasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Kayawan. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh **(Ilham et al., 2022)** secara parsial Teknologi informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi **(Supardi & Aulia Anshari, 2022)**. Budaya organisasi merupakan dasar atau landasan kesamaan pendapat dan keyakinan serta nilai-nilai praktis seluruh anggota organisasi. Bagi perusahaan yang menerapkan budaya organisasi dianggap perlu karena budaya organisasi merupakan prinsip dan tradisi bisnis yang dianut oleh seluruh karyawan perusahaan atau organisasi dan merupakan sumber gerak dan perilaku karyawan, sehingga dianggap sebagai salah satu pemicu kesuksesannya. Penelitian yang dilakukan **(Alfian & Susanti, 2023)** budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Syanan & Magdalena, 2023)** menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2021) integritas adalah kejujuran, mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Integritas adalah suatu konsep yang menunjuk konsistensi antara

tindakan dengan nilai dan prinsip. Dalam etika, integritas diartikan sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakan seseorang). Menurut Sirait (2020:49) dalam (Rahmawati et al., 2023) seseorang dikatakan mempunyai integritas ditandai dengan salah satunya kata dan perbuatan bukan seorang yang kata-katanya tidak dapat dipegang. Seorang yang mempunyai integritas bukan tipe manusia dengan banyak wajah dan penampilan yang disesuaikan dengan motif dan kepentingan pribadinya.

Hasil penelitian (Revaldi, 2024) integritas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan (Zuhriatusobah, 2020) integritas karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul: “Pengaruh Teknologi Informasi dan Budaya Organisasi Kinerja Karyawan dengan integritas Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Warisbama Emeste Padang”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Tingkat penggunaan teknologi informasi yang masih belum optimal dalam penyaluran dan pelayanan terhadap masyarakat agar lebih efisien.
2. Karyawan di agen LPG mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan

teknologi baru serta perubahan budaya kerja yang diperlukan.

3. Kinerja karyawan yang buruk akibat pengaruh Teknologi informasi dan Budaya organisasi yang tidak optimal dapat berakibat pada hasil keseluruhan perusahaan, terutama dalam pelayanan kepada konsumen.
4. Budaya organisasi yang kurang mendukung inovasi dan adaptasi teknologi dapat menghambat kinerja karyawan.
5. Disiplin kerja karyawan yang masih rendah dalam bekerja.
6. Tingkat integritas (loyalitas) karyawan terhadap Perusahaan masih rendah.
7. Kurangnya rasa kepatuhan terhadap peraturan Perusahaan.
8. Masih ada kinerja karyawan yang belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
9. Kurangnya rasa integritas karyawan terhadap Perusahaan.
10. Kinerja karyawan belum optimal sesuai dengan target Perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini. Penulis akan membatasi masalah ini dengan Teknologi informasi (X1), Budaya organisasi (X2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta Integritas karyawan (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Warisbama Emeste Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang sudah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Warisbama Emeste Padang ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Warisbama Emeste Padang ?
3. Apakah integritas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Warisbama Emeste Padang ?
4. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap integritas karyawan pada PT. Warisbama Emeste Padang ?
5. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap integritas karyawan pada PT. Warisbama Emeste Padang ?
6. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Warisbama Emeste Padang ?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Warisbama Emeste Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Warisbama Emeste Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Warisbama Emeste Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Warisbama Emeste Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teknologi informasi terhadap integritas karyawan pada PT. Warisbama Emeste Padang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap integritas karyawan pada PT. Warisbama Emeste Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Warisbama Emeste Padang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan integritas karyawan sebagai variabel intervening pada PT. Warisbama Emeste Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis di bangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi pembaca dan dapat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.