

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan **Nurjanah (2012)**. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi teknologi, sistem, strategi dan kemampuan kerja. Sehingga pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada

dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja karyawan biasanya di pengaruhi oleh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen orgnisasinya.

Menurut **Moeheriono (2012)** menyatakan bahwa pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Budaya organisasi menurut **Druicker (2014)** adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada karyawan atau anggota sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Selain itu kemampuan seorang karyawan atau pegawai mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, maka tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut **Robbins (2015)** menjelaskan “bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang atau individu untuk melakukan beragam tugas dalam sebuah

pekerjaan Menurut **Hersey (2014)** Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan proses didalam manajemen ada tiga, yaitu kemampuan teknis, kemampuan sosial dan kemampuan konseptual.

1. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

Kemampuan teknis adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

2. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi)

Kemampuan bersifat manusiawi adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

3. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Kemampuan Konseptual adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Karyawan yang menunjukkan komitmen organisasinya, ada keinginan untuk memberikan tenaga

dan tanggung jawab untuk kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut, Menurut **Suparyadi (2015)**.

PT Lembah Karet Padang merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi karet mentah menjadi karet siap jual yang beralamat di Jl. Bay Pass km 22 Batipuh Panjang, Koto Tangah, Padang Timur. Perusahaan ini mengutamakan pengolahan karet yang nantinya dijual keperusahaan yang memproduksi barang jadi.

**Tabel 1.1**  
**Total Penjualan PT Lembah Karet**  
**Periode tahun 2015-2018 (Unit)**

<b>Bulan</b>	<b>Tahun</b>			
	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Januari	1.010	566	1.680	1.838
Februari	1.810	969	720	1.352
Maret	1.186	1.287	1.822	2.037
April	3.030	2.740	2.760	2.272
Mei	1.104	2.850	2.440	1.958
Juni	2.458	1.600	1.996	2.204
Juli	1.452	1.808	1.272	969
Agustus	1.350	2.160	2.470	2.072
September	1.198	1.040	2.904	1.608

Oktober	1.192	2.396	1.752	2.116
November	2.618	1.864	1.840	1.502
Desember	2.128	1.336	1.656	1.360
<b>Total</b>	20.536	20.616	23.312	21.288

*(Nb : 1 Unit = 1.260 Kilos)*

*Sumber: PT Lembah Karet Padang*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa angka penjualan dai tahun 2015-1018 bervariasi. Total penjualan tertinggi pada tahun 2017 yaitu 23.312 dan total penjualan terendah pada tahun 2015 yaitu 20.536. Penjualan mengalami penurunan pada tahun 2018 yaitu sebesar 21.288. Jika penjualan menurun maka produktivitas juga menurun, berarti dapat mengindikasikan menurunnya kinerja perusahaan. Produktivitas ditentukan oleh komitmen. Jika karyawan komitmen kepada pekerjaan seharusnya penjualan akan terus meningkat setiap tahunnya. Mungkin kurangnya komitmen atau budaya dan kemampuan tidak semua bisa diadopsi oleh karyawan itu sendiri. Karna budaya berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya organisasi yang tumbuh di PT Lembah Karet semestinya dapat meningkatkan komitmen dan kemampuan karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Kolaborasi antara budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

Dalam perusahaan karyawan yang bekerja adalah buruh profesional maksudnya disini karyawan yang bekerja dengan tenaga otak beda dengan buruh

kasar yang hanya mengandalkan otot dalam bekerja disini seorang pemimpin akan sangat berperan penting dalam menerapkan kepemimpinannya. Dari informasi yang didapat dilihat bahwa kinerja karyawan masih tergolong masih standar terlihat dengan hasil penjualan yang kadang naik dan kadang turun dari sini peneliti tertarik dalam melakukan penelitian karena peneliti ingin mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan tingkat pendidikan yang tergolong rendah dan karyawan yang bekerja merupakan buruh profesional.

Dari latar belakang diatas maka saya tertarik melakukan penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” Studi Kasus Pada PT Lembah Karet Padang.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian pada latar belakang, adapun identifikasi masalah adalah sebagai berikut ini :

1. Rendahnya kinerja karyawan disinyalir dari budaya organisasi, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi karyawan yang belum dapat diandalkan di PT Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang.
2. Budaya organisasi yang masih rendah di PT Perindustrian dan Perdagangan Lembah Karet Padang.
3. Tingkat kinerja karyawan yang masih tergolong rendah.

4. Kemampuan kerja karyawan yang masih rendah. Dibuktikan banyaknya karyawan yang mengeluh dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.
5. Rendahnya komitmen organisasi karyawan.
6. Banyaknya karyawan yang tidak loyal dengan organisasi.
7. Kurangnya partisipasi karyawan terhadap organisasi.
8. Bertahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang tidak stabil.
9. Lingkungan kerja pada PT Lembah Karet Padang kurang kondusif.
10. Disiplin karyawan PT Lembah Karet Padang masih rendah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokus pada penelitian ini maka di batasi sebagai variabel bebas (X) adalah budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi dan sebagai variabel terikatnya (Y) adalah kinerja karyawan pada PT Lembah Karet Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah terdapat perbedaan hasil penelitian terlebih dahulu mengenai masalah kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lembah Karet Padang. Maka pertanyaan yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Budaya Orgnsisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lembah Karet Padang?

2. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lembah Karet Padang?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lembah Karet Padang?
4. Bagaimana pengaruh Budaya organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lembah Karet Padang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT Lembah Karet Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT Lembah Karet Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT Lembah Karet Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT Lembah Karet Padang.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini mampu memberikan masukan terhadap objek yang diteliti untuk menjadi dorongan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memperdalam kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat diharapkan bisa berguna di kerja nantinya.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan tentang kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lembah Karet Padang serta menjadi tambahan referensi dan mampu memberikan kontribusi dalam menyusun penelitian – penelitian selanjutnya.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai kinerja karyawan bagian produksi pada PT Lembah Karet Padang.