

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya utama untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia mampu menggerakkan seluruh komponen yang ada dalam organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain. Perbedaan karakter dan perannya adalah sangat penting, sehingga organisasi harus senantiasa mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan dalam masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang sangat besar dalam memajukan organisasi.

Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme aparatur pemerintahan perlu terus ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memiliki kualifikasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih inovatif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Hal ini merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Dalam sebuah

perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja karyawan.

Menurut (**Mangkunegara, 2016**) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Selanjutnya menurut (**Mulyadi, 2017**) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Menurut (**Hamali, 2016**) Komitmen Organisasi adalah suatu sikap maupun suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta menjunjung tinggi nilai dan tujuan yang ada dan berusaha mempertahankan keanggotaan

dalam organisasi tersebut. Menurut **(Robbins & Coutler, 2016)** Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Menurut **(Priansa, 2016)** menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kesuksesan seorang karyawan dalam kinerjanya bisa dijelaskan melalui penilaian karyawan terhadap hasil mereka saat dikontrol secara internal atau eksternal. Karyawan yang terkontrol secara internal akan lebih puas dengan pekerjaannya, dikarenakan karyawan tersebut beranggapan bahwa penyebab dan akibat suatu kejadian berada dalam kendali mereka. Karyawan ini merasa kehidupan mereka dikendalikan oleh perilaku, keahlian dan kemampuan mereka sendiri. Sebaliknya, karyawan yang terkontrol secara eksternal merasa penyebab dan akibat suatu peristiwa berada di luar kendali mereka dan memandang penyebab kejadian berasal dari lingkungan luar, sehingga menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

PT. Sumbar Andalas Kencana, alamat lengkap desa padang lawas kecamatan padang lawas kabupaten dharmasraya propinsi sumatra barat nomor telpon 0754-71116 status permodalan PMA bidang usaha dan kegiatan perkebunan & pabrik kelapa sawitSK UKL & UPL yang disetujui No. 188.45/436/Kpts. Bpt-2004. PT. Sumbar Andalas Kencana ini salah satu dari banyak perusahaan pengelolaan kelapa sawit di Sumatera Barat yang beroperasi

sejak tahun 2000an. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kabupaten Dharmasraya, PT. Sumbar Andalas Kencana memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. Sumbar Andalas Kencana melainkan Sumber Daya Manusia juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di PT. Sumbar Andalas Kencana akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT. Sumbar Andalas Kencana yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan target yang di berikan perusahaan dan realisasi yang dapat oleh karyawan perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam pencapaian target yang di berikan PT. Sumbar Andalas Kencana. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Berikut target dan realisasi produksi kelapa sawit pada PT. Sumbar Andalas Kencana dari tahun 2016 sampai 2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Dan Realisasi Produksi PT. Sumbar Andalas Kencana
Tahun 2016-2020

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase (%)
2016	300.000	211.231	70,41
2017	300.000	189.863	63,28
2018	300.000	215.222	71,74
2019	300.000	221.988	73,99
2020	300.000	202.123	66,70
Rata-rata	300.000	212.085,4	70,69

Sumber : PT. Sumbar Andalas Kencana

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi kelapa sawit pada PT. Sumbar Andalas Kencana pada tahun 2016 target 300.000 ton, realisasi 211.231 ton. dengan persentase 70,41%. Pada tahun 2017 target 300.000 ton, realisasi 189.863 ton dengan persentase 63,28%. Pada tahun 2018 target 300.000 ton, realisasi 215.222 ton dengan persentase 71,74%. Pada tahun 2019 target 300.000 ton, realisasi 221.988 ton dengan persentase 73,99%. Pada tahun 2020 target 300.000 ton, realisasi 202.123 ton dengan persentase 66,70%. Dengan rata-rata target 300.000 ton sedangkan realisasinya hanya 212.085,4 ton dengan persentase 70,69%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Prilaku Kerja Inovatif serta dengan Komitmen Organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Prilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitnen Organisasi Sebagai Variaberl Intervening Pada PT. Sumbar Andalas Kencana Padang Laweh Kabupaten Dharmasraya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Konflik Kerja yang terjadi di PT. Sumbar Andalas Kencana.
2. Stres Kerja yang terjadi di PT. Sumbar Andalas Kencana.
3. Komunikasi antar karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana kurang berjalan baik.
4. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana masih tergolong rendah.
5. *Training* yang di dapatkan karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana belum maksimal.
6. Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana tergolong rendah.
7. Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan PT. Sumbar Andalas Kencana tergolong rendah.
8. Prilaku Kerja Inovatif yang tidak berjalan dengan baik.
9. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
10. Komitmen Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana tidak adanya kejelasan.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Prilaku Kerja Inovatif (X_3) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel

yang terikat serta Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Sumbar Andalas Kencana.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
3. Bagaimana pengaruh prilaku kerja inovatif terhadap komitmen organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
6. Bagaimana pengaruh prilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui Budaya Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana ?
8. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana melalui komitmen organisasi ?
9. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana melalui komitmen organisasi ?

10. Bagaimana pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana melalui komitmen organisasi ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap komitmen organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
6. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui Budaya Organisasi pada PT. Sumbar Andalas Kencana.
8. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana melalui komitmen organisasi.
9. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana melalui komitmen organisasi.

10. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumbar Andalas Kencana melalui komitmen organisasi.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan PT. Sumbar Andalas Kencana

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. Sumbar Andalas Kencana dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.