

# **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 nya 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. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan. Karyawan harus mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan

perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak utama kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawannya.

Hal yang di penting dalam Kinerja Karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di selesaikan padaawal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut **Wibowo (2016)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Gaya Kepemimpinan. Selain itu menurut **Wirawan (2016)** faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Penghargaan dan *Punishment*. Faktor-faktor ini menjadi acuan untuk perusahaan melakukan pengambilan keputusan. Dengan

mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja pimpinan perusahaan akan tapat memutuskan sesuatu.

Menurut **(Sadarmayanti, 2016)** Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut **(Robbins & Coutler, 2016)** Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

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. Batang Hari Barisan merupakan perusahaan yang beralamat di Jl. By Pass No. 18, Ps. Ambacang, Kec. Kuranji, Kota Padang, Sumatera Barat. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan produktivitas karyawan perusahaan. Dengan di berikan target

produksi kepada karyawan PT. Batang Hari Barisan maka dapat di nilai keseriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Berikut target dan realisasi produksi bahan baku keret pada PT. Batang Hari Barisan dari tahun 2015 sampai 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target Dan Realisasi Produksi PT. Batang Hari Barisan 2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Target (ton)</b>	<b>Realisasi (ton)</b>	<b>Persentase Pencapaian</b>
2015	500.000	400.118	80,02%
2016	500.000	428.243	85,64%
2017	500.000	411.657	82,33%
2018	500.000	407.097	81,41%
2019	500.000	370.243	74,04%
2020	500.000	310.121	61,12%

*(Sumber : PT. Batang Hari Barisan)*

Dari tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan produksi karet pada PT. Batang Hari Barisan pada tahun 2015 target 500.000 ton, realisasi 400.118 ton dengan persentase 80,02%. Pada tahun 2016 target 500.000 ton, realisasi 428.243 ton dengan persentase 85,64%. Pada tahun 2017 target 500.000 ton, realisasi 411.657 ton dengan persentase 82,33%. Pada tahun 2018 target 500.000 ton, realisasi 407.097 ton dengan persentase 81,41%. Pada tahun 2019 target 500.000 ton, realisasi 370.243 ton dengan persentase 74,04%. Pada tahun 2021 target 500.000 ton, realisasi 310.121 ton dengan persentase 61,12%. Dari data tersebut terlihat target produksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak tercapai setiap tahunnya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja

Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasional.

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (**Andari, 2018**) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (**Fachreza, 2018**) menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (**Anshari, 2018**) menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan”**.

## **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. Batang Hari Barisan.
2. Stres Kerja yang terjadi di PT PT. Batang Hari Barisan.
3. Komunikasi antar karyawan PT. Batang Hari Barisan kurang berjalan baik.
4. Motivasi yang dimiliki karyawan PT. Batang Hari Barisan masih tergolong rendah.

5. *Training* yang di dapatkan karyawan PT. Batang Hari Barisan belum maksimal.
6. Kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Batang Hari Barisan tergolong rendah.
7. Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan PT. Batang Hari Barisan tergolong rendah.
8. Prilaku Kerja Inovatif yang tidak berjalan dengan baik.
9. Budaya organisasi yang tidak berjalan dengan baik.
10. Komitmen Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan tidak adanya kejelasan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel yang terikat serta Komitmen Organisasional ( $Z$ ) sebagai variabel intervening pada PT. Batang Hari Barisan.

### **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 organisasi pada PT. Batang Hari Barisan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Batang Hari Barisan?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan melalui komitmen organisasi?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan melalui komitmen organisasi?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Batang Hari Barisan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Batang Hari Barisan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan.

6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan melalui komitmen organisasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan melalui komitmen organisasi.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Batang Hari Barisan  
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. Batang Hari Barisan 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.