

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu modal dan pemegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan. manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dan dukungan dari pemimpin. Karyawan merupakan faktor yang penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien. Karyawan sebagai salah satu sumber daya disini bekerja dan bertindak untuk pencapaian tujuan organisasi.

Dengan melihat situasi dan kondisi saat ini, perusahaan-perusahaan terus memperhatikan karyawannya baik hubungan antara karyawan dengan yang lainnya, peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk tetap bertahan di era persaingan global. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila sudah merasakan dukungan dari organisasi maupun keterlibatan karyawan telah dirasakan dan terpenuhi. pengembangan kemampuan karyawan dan perusahaan tidak mengabaikan dukungan terhadap para karyawan yang menimbulkan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Saat karyawan merasakan dukungan yang diberikan oleh perusahaan baik dari segi lingkungan yang nyaman antara karyawan maupun tata pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang mereka laksanakan Menurut **(Hidayanti et al., 2020)**.

Kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan setiap karyawan agar dapat tercapai setiap tujuan dari organisasi tersebut (**Kurniawan & Srihandayani, 2020**)

Menurut (**Karina & Ardana, 2020**) Kinerja Karyawan merupakan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dari input menjadi output selain itu kinerja karyawan dapat diukur melalui kehadiran, tentang seberapa sering karyawan masuk pada jam kerja yang telah ditentukan. Sehingga kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan melalui sumber daya manusia yang dikelola oleh perusahaan agar kontribusi kinerja karyawannya baik dan dapat membawa perusahaan mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut (**Wicaksono & Rahmawati, 2019**) Kinerja Karyawan adalah setiap karyawan memiliki kinerja yang baik adalah dengan memotivasi dan membuat mereka merasa terikat dengan perusahaan, baik pada nilai-nilai yang dianut pada lingkungan dan proses dalam kerja yang ada pada perusahaan atau instansi tersebut.

Dari definisi penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hal yang berkaitan dengan respon dan tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan baik dari waktu memulai sampai mengakhiri sebuah pekerjaan dengan penuh tanggung jawab didalam sebuah perusahaan sehingga dapat memberikan dampak yang baik ataupun buruk dalam suatu perusahaan.

Menurut (**Almaida Agustyna & Arif Partono Prasetio, 2020**) Dukungan Organisasi merupakan persepsi para karyawan mengenai sejauh mana organisasi

memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka, sehingga para karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab pada perusahaan yang dikelolanya. Hal tersebut menjelaskan bahwa dapat korelasi pasif antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja karyawan. Adanya hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja karyawan memiliki arti apabila karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dukungan Organisasi Menurut **(Hidayanti et al., 2020)** adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Dukungan dari organisasi kepada karyawan juga dapat ditunjukkan oleh organisasi melalui pemberian feedback maupun evaluasi kinerja terhadap karyawan. Karyawan yang merasa bahwa atasan mereka telah bersedia memberikan pujian atau feedback yang baik pada karyawan yang mampu memenuhi target kerja dan karyawan juga merasa bahwa dirinya telah mendapatkan dukungan yang positif dari atasannya, maka mereka akan mampu bekerja dengan sangat baik dalam perusahaan.

Dan dapat disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi adalah bentuk dalam rasa tanggung jawab kepada anggota organisasinya dengan kepedulian serta dukungan yang diberikan perusahaan.

Menurut **(Dewi & Dewi, 2018)** Keadilan Organisasi merupakan perlakuan adil ditempat kerja memungkinkan secara efektif meningkatkan kepuasan kerja para anggota kelompok, persoalan ketidakadilan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku

menyimpang ditempat kerja. Berbagai perilaku menyimpang seperti malas bekerja, mengabaikan aturan perusahaan, atau menggunakan fasilitas perusahaan diluar kewenangan. Sedangkan menurut penelitian (**Rato & Rahmat, 2020**) Keadilan Organisasi adalah persepsi dari keseluruhan mengenai apa keadilan ditempat kerja berdasarkan pada performa yang telah ditampilkan. Karyawan akan merasa memperoleh keadilan organisasi apabila dalam mempromosikan, pemberian upah, gaji, perlakuan prosedur pemilihan karyawan itu secara adil.

Dari hal di atas dapat dijelaskan bahwa Keadilan Organisasi adalah bentuk dalam perlakuan adil kepada karyawannya dalam performa yang telah ditampilkan karyawannya dalam melakukan berperilaku adil atas apa yang telah didapatkan jabatan yang ditentukan atasan perusahaan.

Menurut (**Metria & Riana, 2018**) Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Selain itu komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang baik dan rendahnya tingkat absensi. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

Menurut **(Purnawati et al., 2021)** Komitmen Organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk menyerahkan usaha atas nama organisasi. Komitmen tingkat tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan, dan juga komitmen dalam bekerja dapat ditunjukkan dengan keterlibatan karyawan pada organisasi dan bekerja keras atas nama organisasi. Bahwa komitmen organisasi dapat dilihat sebagai sejauh mana seorang individu mengadopsi nilai-nilai dan tujuan organisasi mengidentifikasikan mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Sedangkan menurut pendapat **(Hendriatno et al., 2020)** mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa loyalitas pada organisasi yang memperkerjakannya tinggi.

Dari pengertian yang disimpulkan oleh peneliti terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah yang kesediaan seorang karyawan berkomitmen dalam bekerja keras Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan pada perusahaan.

PT. Batang Hari Barisan Padang adalah perusahaan yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan sekaligus eksportir bahan baku karet di Padang Sumatera Barat. Dalam hal ini PT. Batang Hari Barisan adalah perusahaan Crumbe Rubber yang dalam produksinya sampai saat ini

menghasilkan SIR 20 (Standar Indonesia Rubber) yang akan digunakan sebagai bahan baku pabrik ban. Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dalam sebuah organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. 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

Tahun	Target (ton)	Realisasi (ton)	Persentase Pencapaian
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 Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi melalui Komitmen Organisasi.

Berbagai faktor , dapat diketahui bahwa dukungan dari organisasi adalah hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tidak dapat tercipta jika persepsi dan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan, mengenai dukungan yang mereka rasakan dari perusahaan jika tidak sesuai dengan kinerja yang mereka berikan terhadap perusahaan, maka tidak akan berjalan dengan produktif sumber daya manusia terhadap perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan hal tersebut terjadi diantaranya Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi Maupun Komitmen Organisasi.

Penelitian- penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang signifikan mengenai pengaruh dukungan organisasi, keadilan organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. Beberapa penelitian tersebut dilakukan

oleh (**Fundación Terram, 2015**) menunjukkan bahwa secara variabel Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Sedangkan menurut (**Kurniawan & Srihandayani, 2020**) dari hasil analisis data yang telah dijelaskan, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung positif dan signifikan antara Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Menurut (**Muis et al., 2018**) penelitian ini bertujuan mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah, Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi perusahaan PT. Batang Hari Barisan Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BATANGHARI BARISAN PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kreativitas dari karyawan yang menyebabkan rendahnya tingkat kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.

2. Masih rendahnya kemampuan kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.
3. Suasana kerja yang kurang kondusif sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan.
4. Kurangnya dukungan organisasi pada beberapa kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.
5. Interaksi sesama karyawan yang kurang baik sehingga menyebabkan hubungan yang kurang harmonis PT. Batanghari Barisan Padang.
6. Masih rendahnya keadilan organisasi yang diberikan pimpinan kepada kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.
7. Tidak semua karyawan PT. Batanghari Barisan Padang berpendidikan tinggi.
8. Komitmen organisasi masih belum beraturan PT. Batanghari Barisan Padang.
9. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap pekerjaan yang diengganinya di PT. Batanghari Barisan Padang.
10. Lingkungan kerja yang masih belum mendukung kinerja karyawan PT. Batanghari Barisan Padang.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dalam memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan untuk meneliti variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), variabel intervening Komitmen Organisasi (Z), dan variabel indenpenden yaitu

Dukungan Organisasi (X1) dan Keadilan Organisasi (X2) pada PT. Batang Hari Barisan Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang?
2. Bagaimana pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang?
3. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang?
4. Bagaimana pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang?
6. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang?
7. Bagaimana pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Batang Hari Barisan Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang untuk lebih baik lagi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini, bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil Faktor-faktor yang mempengaruhi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi pada Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

3. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman kerja serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antar teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.