

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

PT.Rajawali Nusantara Indonesia (Rajawali Nusindo) adalah salah satu perusahaan tertua di Indonesia dengan ukiran sejarah yang cemerlang. Pada awalnya perusahaan bernama Kian Gwan Company Limited NV di didirikan dengan akta No. 85 dari Tan A Sioe Notaris di Semarang tanggal 22 Juli 1955 yang bernaung di dalam grup Oie Tiong Ham Concern. Anggaran dasar telah mengalami perubahan dengan akta No.91 tanggal 30 Agustus 1955 yang dari notaris yang sama telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI.No J.A.I /103/13 tanggal 5 November 1955.Berdasarkan surat keputusan Menteri Keuangan tanggal 19 Agustus 1964 No. 0642/M.K.3/64 dari seluruh harta Oie Tiong Ham Concern oleh pemerintah dalam pendirian PT. Perusahaan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) Rajawali Indonesia Indonesia termasuk di dalamnya seluruh saham Kian Gwan Company Indonesia Limited NV. Dalam perkembangan sesuai dengan akte No.5 dari Joeni Moelyani Notaris di Semarang tanggal 1 Februari telah diadakan perubahan Anggaran Dasar Perseroan Kian Gwan Company Indonesia Limited NV dengan merubah nama perusahaan tersebut menjadi PT,Rajawali Impor Ekspor dan pada tanggal 18 Juni1971 terjadi lagi perusahaan Anggaran Dasar Perseroan dengan akta No.37 dari notaris yang sama dengan merubah kembali nama perusahaan menjadi PT.Perusahaan Impor Ekspor Rajawali Nusindo dan perubahan tersebut telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman RI No.J,A,5/138/3 tanggal 3 September

1971. Pada tanggal 27 Juni 1975 anggaran dasar mengalami perubahan kembali dengan menyatakan seluruh saham PT.PIE Rajawali Nusindo dimiliki oleh PT.PPEN Rajawali Indonesia. Pada tanggal 29 Mei 1995 dengan akta No.107 dari Imas Fatimah SH. Notaris di Jakarta terjadi lagi perubahan anggaran dasar perseroan dengan peningkatan modal dan menyingkat nama PT. Perusahaan Impor Ekspor Rajawali Nusindo menjadi PT.Rajawali Nusindo.

Pada tanggal 31 Mei 2004 dengan akta nomor 4 dari Nanda Fauz Iwan,SH.M.Kn, notaris yang berkedudukan di Jakarta, terjadi lagi perubahan tentang pemisahan unit distribus dan perdagangan PT.Rajawali nusantara Indonesia menjadi anak perusahaan sendiri dengan nama PT.Rajawali Nusindo. Pendirian perseroan tersebut telah disetujui oleh Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara nomor S-244/MBU/2004 tanggal 4 Mei 2004 serta telah mendapat pengesahan dari menteri kehakiman dan hak asasi manusia Republik Indonesia nomor C-16617 HT.01.TH.2004 tanggal 2 Juli 2004.

Visi dan misi di PT.Rajawali Nusindon adalah demi mendapatkan kepuasan pelanggan, Rajawali Nusindo berpedoman pada visi misi yang telah ditetapkan. Adapun kehadiran kami adalah jawaban solusi dari kebutuhan konsumen atau mitra kami. Tata nilai perusahaan, PT.Rajawali Nusindo memiliki tata nilai perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya. Hasil perkembangan bisnis kinerja PT.Rajawali Nusindo selalu berkembang dengan baik, ini bisa dilihat dari data perkembangan usaha 5 (lima) tahun terakhir. Dengan SDM yang handal serta jaringan distribusi yang luas, PT.Rajawali Nusindo selalu mencapai sasaran penjualan, dan selalu tumbuh dengan baik. PT.Rajawali Nusindo dalam

perjalanannya telah mendapatkan beberapa penghargaan terkait lini yang dimiliki oleh Rajawali Nusindo. Penghargaan yang didapatkan dari principle & BUMN baik dalam maupun luar negeri, adalah bentuk kualitas atas kepercayaan yang di berikan oleh pelanggan dan mitra kami.

Binis yang dijalankan di Rajawali Nusindo yang pertama kesehatan. Divisi kesehatan adalah salah satu lini bisnis PT.Rajawali Nusindo yang dapat menjadi solusi dalam memenuhi kebutuhan alat kesehatan dan farmasi bagi rumah sakit, dinas kesehatan ataupun lembaga kesehatan instansi pemerintah maupun swasta. Kami memiliki enam kategori produk kebutuhan medis yaitu disposables medis, instrumen bedah,diagnostik laboraturium, furniture rumah sakit, electromedics life support dan cssd & laundry. Yang kedua bisnis konsumen dibagi atas tiga yaitu makanan, bukan makanan, listrik. Makanan di PT.Rajawali Nusindo menyediakan produk kebutuhan sehari-hari untuk pasar retail, grosir, horeca dan lainnya. Bukan makanan barang konsumsi rumah tangga untuk kebutuhan rumah& perawatan kebersihan. Pelengkap kebutuhan elektrik rumah tangga dan industri. Bisnis agroindustri perkebunan, pabrikasi, katalog. Agrobisnis PT.Rajawali Nusindo memiliki divisi yang bertugas menjual hasil produksi anak perusahaan RNI.

Fasilitas cabang untuk dapat memberikan pelayanan terbaik dan lebih dekat dengan para mitra kami, saat ini PT.Rajawali Nusindo telah memiliki 43 cabang yang terbesar dari Sabang sampai Merauke, kehadiran ke-43 cabang kami telah terintegrasi dengan gudang, system dan pelayanan yang saling menunjang antar pilar bisnis utama PT.Rajawali Nusindo. Sertifikasi PT.Rajawali Nusindo telah memenuhi manajemen mutu dan tertuang dalam setifikasi ISO 90001:2015.

Sertifikasi merupakan bentuk kami untuk mengoptimalkan kepercayaan mitra atas kredibilitas gudang yang dapat menjaga kualitas produk yang didistribusikan. Salah satunya dapat memenuhi standart CDOB (Cara Distribusi Obat Yang Baik) dan CDAKB (Cara Distribusi Alat Kesehatan yang Baik). Whistle Blowing System untuk mencapai kepuasan pelanggan ataupun mitra kami, Raja Nusindo menyediakan sarana pengaduan yang terkait dengan produk, kinerja, dan pelayanan kami. Harapannya WBS dapat menjadi sarana perbaikan pelayanan Rajawali Nusindo kedepannya. Kami tidak pernah meminta imbalan ataupun biaya dalam bentuk apapun terhadap rekrutmen yang meminta biaya seperti transportasi atau akomodasi atau yang lainnya bisa dipastikan itu penipuan/palsu. PT. Rajawali Nusindo mengambil perannya sebagai distributor beberapa bahan pangan dalam mendukung ketahanan pangan. Selain mendistribusikan produk dari anggota BUMN Klaster Pangan, PT. Rajawali Nusindo juga melakukan distribusi produk dengan merk yang ternama, seperti minyak goreng Rania, Tropical, Forvita, Hemart, Tepung terigu, Bola salkju, Jawara, Beras, Raja dan lainlain. Produk-produk pangan yang didistribusikan PT. Rajawali Nusindo merupakan produk yang dekat dimasyarakat dengan kualitas yang terjamin, dari produsen yang sudah terverifikasi dan tersertifikasi untuk kualitas produknya. Sebagai distributor produk-produk konsumsi sehari-hari seperti minyak, beras, gula dan kebutuhan rumah tangga lainnya, PT. Rajawali Nusindo ikut andil pula dalam program suplai dan distribusi bantuan sosial pemerintah ke daerah-daerah yang terkena bencana ataupun lainnya.

PT.Rajawali Nusindo juga memperdagangkan berbagai bahan kimia seperti asam fosfat, belerang, keagula, flokulan, asam klorida dan masih banyak bahan kimia lainnya yang bisa digunakan sebagai bahan baku maupun bahan penolong di pabrik pupuk, pabrik gula, dan pabrik petrokimia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci penting mempengaruhi jalannya suatu perusahaan. PT.Rajawali Nusindo dalam mengembangkan bisnisnya sangat perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia. Ribuan orang telah bergabung untuk meraih kesuksesan bersama kami. Sekarang saatnya kami mengajak anda untuk menjadi salah satu dalam Tim Distribusi & perdagangan untuk produk-produk alat kesehatan & farmasi dengan wilayah kerja meliputi cabang-cabang diseluruh Indonesia dan menjadi insan Nusindo yang semakin tangguh, Unggul dan Tepercaya.

Dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dan penuh tantangan ini, setiap organisasi, instansi maupun perusahaan dituntut untuk bersaing lebih keras lagi. Apabila untuk sebuah organisasi bisnis yang bergerak dibidang jasa. Untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia dan profesionalisme yang harus dimiliki sumber daya manusia di segala aspek sebagai penunjang untuk berkompentensi dalam menunjang keberhasilan aktivitas di lingkungan organisasi perusahaan tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan menuntut setiap anggotanya untuk berbuat yang terbaik untuk kepentingan dan tugas organisasi atau perusahaan untuk menuju hal tersebut setiap anggota organisasi dan perusahaan di tuntut bekerja secara professional, sehingga sanggup memberikan pelayanan yang baik kepada para customer. Agar para customer puas terhadap

bagaimana pelayanan yang sanggup diberikan para anggota atau pegawai pada perusahaan tersebut, maka setiap perusahaan harus memperbaiki kinerja para pegawainya.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang utama dan yang penting bagi setiap perusahaan. Sumber Daya yang baik dan berkualitas yang telah dipelihara dan dikembangkan. Dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sumber Daya Manusia sudah menjadi prioritas utama di setiap perusahaan. **(Syafrina, 2017)**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. **(Manik & Syafrina, 2018)**

SDM merupakan manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi atau perusahaan yang disebut personil, tenaga kerja, pegawai dan karyawan. **(Nasution, 2019)**. Salah satu aturan yang terdapat didalam konsep SDM yaitu bahwa pegawai dilihat sebagai sebuah investasi bagi institusi, dimana jika pegawai tersebut dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih professional, maka akan memberikan ganjaran bagi institusi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar, dan kemungkinan pencapaian tujuan institusi lebih efektif dan efisien **(Nasution, 2019)**. Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Manajemen SDM yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep

manajemen yang terkait dengan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan **(W.P.Noer et al., 2017)**.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personil) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi, individu dan masyarakat. **(Sementara et al., 2018)**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya dan di kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Bahwa kinerja merupakan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. **(Anggriawan, 2015)**

Kinerja (performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. **(Basuki, 2019)**

Fenomena yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang terjadi di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang dituntut untuk selalu mengutamakan kualitas dan kuantitas kinerja yang terbaik. Manajemen sumber daya manusia

pada PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang saat ini mampu meningkatkan iklim organisasi dan kinerja pada setiap pegawai menjadi lebih baik lagi. Kinerja pada PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang terus mengalami peningkatan yang signifikan. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman yang terdapat pada PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang tentu menjadi tantangan tersendiri yang tidak dapat dibiarkan begitu saja.

Penilaian kinerja dalam sebuah instansi pemerintahan sekarang ini harus menggunakan Standar Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 dimana setiap aparatur sipil negara diwajibkan untuk menyusun program kerja dan penetapan sebuah target yang akan dicapai selama satu tahun. Penilaian ini adalah suatu rangkaian proses manajemen kinerja yang secara keseluruhannya dimulai dari penyusunan perencanaan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), tolak ukur dalam penilaian ini meliputi berbagai aspek, yaitu aspek kuantitas, aspek kualitas, waktu, dan aspek biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian ini SKP dilaksanakan dengan cara membandingkan antara capaian target dengan rencana kerja yang telah disusun. Setiap penilaian dilakukan tahapan analisis terhadap apa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan dan ini dijadikan sebagai umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian. Sistem penilaian kerja setiap ASN memiliki sifat terbuka, diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka dalam bekerja serta dapat menciptakan interaksi yang baik antara pejabat penilai dengan ASN yang dinilai dalam rangka objektivitas dari penilaian yang dilakukian dan juga mendapatkan kepuasan kerja setiap pegawai **S., Harahap, R. H., & Mardiana, S. (2020).**

Pegawai Perusahaan Rajawali Nusindo Cabang Padang sebagai salah satu instansi perusahaan yang sangat besar perannya sebagai pelaku bisnis di Daerah Kota Padang. Untuk menunjang target perusahaan, PT.Rajawali Nusindo telah membuat perencanaan target program yang diharapkan.

Dilihat dari capaian kinerja di tahun 2020, sasaran kinerja pegawai (SKP) cenderung mengalami penurunan adapun capaian kinerja dari PT.Rajawali dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Sasaran PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang**  
**Tahun 2020**

| No | Sasaran  | Target kinerja | Realisasi kerja |
|----|--|----------------|-----------------|
| 1  | Penanganan masalah produksi PT.Rajawali Nusindo meningkat  | 79,04          | 75,25           |
| 2  | Dampak professional kerja positif  | 80,57          | 72,35           |
| 3  | Mengembangkan kemampuan dan kompetensi untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia | 85,46          | 68,34           |
| 4  | Memperkuat sinergi bisnis dalam menghadapi pasar global  | 78,54          | 65,67           |

**Sumber : PT. Rajawali Nusindo Cabang Padang, 2020**

Capaian sasaran kinerja PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang masih belum optimal karena masih ditemukan beberapa item sasaran kinerja yang tidak terealisasi seperti target yang telah ditetapkan, pada indeks penanganan masalah produksi didapatkan target 75,25% tidak mencapai target yang ditetapkan 79,0%. Dampak professional kerja positif didapatkan target 72,35% tidak mencapai target yang ditetapkan 80,57%. Mengembangkan kemampuan dan kompetensi untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia didapatkan target 68,34% tidak mencapai target yang ditetapkan 85,46%. Sedangkan capaian

kinerja memperkuat sinergi bisnis dalam menghadapi pasar global didapatkan target 65,67% tidak mencapai target 78,54%.

Beberapa masalah yang terjadi di perusahaan berasal dari sumber daya manusia yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja menurun dan tidak dapat mencapai target. Penurunan kinerja pegawai salah satunya diakibatkan oleh perilaku, sifat, atau karakter karyawan yang kurang baik seperti kurangnya disiplin, tidak menggunakan waktu bekerja sebaik mungkin. Pernyataan tersebut di dukung pada data absensi karyawan pada periode januari s/d mei 2020 pada tabel 1.2 berikut ini :

**Tabel 1.2**

**Absensi Pegawai PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang**

**Periode Januari s/d Mei Tahun 2020**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah pegawai</b> | <b>Terlambat</b> | <b>Izin</b> | <b>Sakit</b> | <b>Tanpa keterangan</b> | <b>Total</b> |
|--------------|-----------------------|------------------|-------------|--------------|-------------------------|--------------|
| Januari      | 55                    | 4                | 2           | 1            | 1                       | 8            |
| Februari     | 55                    | 7                | 1           | -            | 3                       | 11           |
| Maret        | 55                    | 5                | -           | -            | 5                       | 10           |
| April        | 55                    | 10               | 2           | -            | 7                       | 20           |
| Mei          | 55                    | 12               | 3           | 3            | 10                      | 28           |

**Sumber : PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang, 2020**

Pada tabel diatas menunjukkan absensi karyawan dalam jangka 5 bulan diakhir tahun 2020 dari bulan ke bulan. Dengan jumlah pegawai sebanyak 55 orang. Dimana dibulan januari pegawai terlambat sebanyak 4 orang, izin sebanyak 2 orang, sakit sebanyak 1 orang, tanpa keterangan sebanyak 1 orang. Pada bulan februari pegawai terlambat 7 orang, izin sebanyak 1 orang, tanpa keterangan 3 orang. Pada bulan maret pegawai terlambat sebanyak 5 orang, tanpa keterangan

sebanyak 5 orang. Pada bulan April pegawai terlambat sebanyak 10 orang, izin sebanyak 2 orang, sakit sebanyak 3 orang, tanpa keterangan sebanyak 7 orang. Dan terakhir pada bulan Mei pegawai terlambat sebanyak 12 orang, izin sebanyak 3 orang, sakit sebanyak 3 orang, tanpa keterangan sebanyak 10 orang.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada pegawai di PT. Rajawali Nusindo Cabang Padang mengalami penurunan. Yang mengakibatkan tingkat kinerja pegawai dari bulan Januari s/d Mei tahun 2020 menurun.

Fenomena yang terkait dengan profesionalisme kerja yang terjadi pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Padang pada saat ini mengalami penurunan. Penurunan kinerja pegawai yang terjadi pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Padang ini ketepatan waktu dalam mencapai target yang diinginkan. Hal ini disebabkan kurangnya iklim organisasi pada perusahaan. Sedangkan menurut pegawai suasana kerja di PT. Rajawali Nusindo Cabang Padang masih menurun seperti bullying yang mengakibatkan kurangnya kerja sama antar pegawai. Sehingga membuat pegawai kurang bersemangat dalam bekerja dan menyebabkan kinerja menurun.

Fenomena yang terjadi pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Padang adalah tingkat kinerja pegawai yang belum optimal, hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai, dimana masih terdapat pegawai yang masuk kerja tidak tepat waktu (terlambat, izin, sakit, tanpa keterangan) sehingga hasil kerja tidak maksimal yang berdampak pada kinerja pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Padang.

MSDM merupakan salah satu kajian yang dianggap penting karena pembahasan secara mendasar dalam kajian MSDM adalah menitikberatkan

permasalahan terhadap SDM. Dalam hal ini tentunya perlu perlakuan yang berbeda antara aset hidup (SDM) dengan aset yang tak hidup tersebut, menimbang bahwa SDM dan tenaga kerja merupakan faktor utama keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tertentu. **(Akbar, 2018)**

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi diantaranya manajemen sumber daya manusia, iklim organisasi, tingkat profesionalisme kerja, dan kompetensi yang dimiliki.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat **(Akbar, 2018)**.

Menurut **Aisyah et al., (2017)** menyatakan bahwa profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Cahyani (2007) adanya sikap profesionalisme, menjadikan diri seseorang untuk bersikap dan berperilaku dengan baik dan akan meningkatkan kinerja yang dihasilkannya, sehingga profesionalisme kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada karyawan dalam perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Triastuti, 2019)**. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin

tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi.

Menurut (Triastuti, 2019) Iklim Organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan **Dedik, (2019)** yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam sebuah organisasi berguna untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Penelitian yang dilakukan (Pratama & Pasaribu, 2020) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang nilai koefisien jalur sebesar 0,033 (positif). Nilai probabilitasnya yang di dapatkan adalah sebesar  $0,902 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima. Hal ini berarti pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan adalah tidak signifikan. Hasil penelitian (Intifada, 2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Triastuti, 2018); (Kustrianingsih et al., 2016), menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu menyatakan

bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2018) bahwa profesionalisme dan iklim kerja terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mencerminkan bahwa variabel profesionalisme dan iklim kerja secara bersama-sama (simultan) dapat menjelaskan kinerja karyawan atau dengan pengertian lain jika pada saat yang sama profesionalisme dan iklim kerja berjalan dengan baik dan efektif, maka akan berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan profesionalisme dan iklim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat terbukti dan dapat diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Rahmadani et al., n.d.**) bahwa tingkat profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon, maka peneliti mengambil kesimpulan yang berdasarkan penjelasan dan pemaparan bahasan sebelumnya, yaitu besarnya pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kota Cilegon sebesar 52,7%, hasil ini didapat berdasarkan uji koefisien determinasi untuk mengikuti pelatihan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Monalis, 2013**) menyatakan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Lumintang (2016) bahwa pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Dengan ini pengembangan SDM sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Professionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di PT. Rajawali Nusindo Cabang Padang.***

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka akan ditemukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang terlambat, izin, sakit, dan tanpa keterangan.
2. Kinerja pegawai masih ada yang tidak efisien.
3. Suasana yang masih kurang nyaman
4. Kurangnya kerjasama antar pegawai
5. Adanya bullying antar pegawai
6. Kinerja pegawai belum optimal
7. Sasaran kerja pegawai (SKP) cenderung mengalami penurunan

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya pada penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Manajemen Sumber Daya Manusia(X1) dan Profesionalisme Kerja (X2) sebagai variabel bebas, kemudian kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan Iklim Organisasi (Z) sebagai variabel intervening di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Bagaimana Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang?
4. Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap iklim organisasi di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang?
5. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja terhadap iklim organisasi di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang?
6. Bagaimana pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja dengan iklim organisasi di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang?

7. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja terhadap kinerja pegawai dengan iklim organisasi di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang?

## **1.5 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di PT. Rajawali Nusindo Cabang Padang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Iklim Organisasi di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Iklim Organisasi di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja dengan Iklim Organisasi di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang.

7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja dengan Iklim Organisasi sebagai variabel intervening di PT.Rajawali Nusindo Cabang Padang.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini hendaknya bisa tambahan sumber informasi yang berhubungan dengan dunia pendidikan ataupun refrensi dan ilmu pengetahuan bagi para peneliti yang akan melaksanakan pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi Penelitian

- a. Penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk salah satu bahan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan-perusahaan dalam pengambilan kebijakan pada kinerja pegawai disuatu organisasi

- b. Sebagai saran dan bahan masukan untuk PT.Rajawali Nusindo dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi institusi Pendidikan

Sebagai bentuk penerapan atau aplikasi dari ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dalam bangku perkuliahan.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek atau masalah yang sama dimasa yang akan datang, maupun oleh peneliti selanjutnya.

- a. Penelitian ini bisa dimanfaatkan untuk salah satu bahan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan-perusahaan dalam pengambilan kebijakan pada kinerja pegawai disuatu organisasi
- b. Sebagai saran dan bahan masukan untuk PT.Rajawali Nusindo dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi institusi Pendidikan
- d. Sebagai bentuk penerapan