

# **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. 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.

CV. Makin Fishing beralamat di Dusun Damang, Jorong Balai, Nagari Batu Balang, Kecamatan Harau, Kab. Limapuluh Kota, Sumatera Barat. CV. Makin Fishing ini salah satu dari banyak organisasi pembuatan peralatan pancing di Sumatera Barat yang beroperasi sejak tahun 2010an. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Sumatera Barat, CV. Makin Fishing 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 industri alat pancing. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh CV. Makin Fishing melainkan Sumber Daya Manusia juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di CV. Makin Fishing akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh CV. Makin Fishing 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 CV. Makin Fishing. Dengan di berikan target produksi kepada karyawan CV. Makin Fishing maka dapat di nilai ke seriusan karyawan dalam bekerja mencapai target yang di berikan. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan produktivitas produksi yang terjadi dalam tiga tahun terakhir. Dimulai dari tahun 2018, 2019 hingga 2020. Untuk lebih jelasnya penurunan produktivitas bisa dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Produksi 2016-2020**

<b>Produksi (Unit)</b>	<b>Tahun 2016</b>	<b>Tahun 2017</b>	<b>Tahun 2018</b>	<b>Tahun 2019</b>	<b>Tahun 2020</b>
Target Produksi	360.000	360.000	360.000	360.000	360.000
Realisasi Produksi	259.250	258.250	357.250	323.312	296.154

*Sumber : CV. Makin Fishing*

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target produksi sebesar 360.000 namun pada kenyataannya hampir setiap tahunnya selalu tidak mencapai target penurunan target sangat terasa terutama dari 2019 sampai 2020. Pada tahun 2018 produktivitas produksi mencapai 357.250. Namun kemudian terjadi penurunan pada tahun 2019 menjadi 323.312, ini berarti telah menurun sebesar 9,5% bila dibandingkan dengan tahun 2018. Kemudian pada tahun 2020 produktivitas sebesar 296.154, menurun sekitar 8,4% dibandingkan dengan tahun 2019. Berdasarkan pada data di Tabel 1, dapat diketahui bahwa telah terjadi penurunan produktivitas produksi pada, CV. Makin Fhising Permasalahan ini bisa diakibatkan oleh beberapa factor yaitu seperti sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisai, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan kesehatan, jaminan social, lingkungan social dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi. 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, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Makin Fishing”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

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

1. Kompetensi yang dimiliki karyawan CV. Makin Fishing tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
2. Disiplin Kerja yang dimiliki karyawan CV. Makin Fishing tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
3. Prilaku Kerja Inovatif yang tidak berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
4. Efektivitas Kepemimpinan yang tidak berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
5. Komitmen Organisasi pada CV. Makin Fishing tidak adanya kejelasan sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
6. Konflik Kerja yang terjadi di CV. Makin Fishing membuat kinerja karyawan menurun.
7. Motivasi yang dimiliki karyawan CV. Makin Fishing masih tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
8. Stres Kerja yang terjadi di CV. Makin Fishing membuat kinerja karyawan menurun.
9. Komunikasi antar karyawan CV. Makin Fishing kurang berjalan baik sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
10. *Training* yang di dapatkan karyawan CV. Makin Fishing belum maksimal sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

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

terikat serta Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada CV. Makin Fishing.

#### **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 CV. Makin Fishing ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Makin Fishing ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Makin Fishing ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing ?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing ?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing ?
8. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing melalui komitmen organisasi ?
9. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing melalui komitmen organisasi ?

10. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing melalui komitmen organisasi ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada CV. Makin Fishing.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Makin Fishing.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada CV. Makin Fishing.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing.
8. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing melalui komitmen organisasi.
9. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing melalui komitmen organisasi.



10. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Makin Fishing melalui komitmen organisasi.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan CV. Makin Fishing

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan CV. Makin Fishing 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.