

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya tersebut harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas, dengan kualitasnya sumber daya manusia diharapkan kinerja akan meningkat.

Kinerja Karyawan adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut (Wijaya and Susanty 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Muis and Fahmi 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku

kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

(Rahmah 2017) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Mujiatun et al. 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nova 2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Musabah et al. 2017), *The Influence of Job Satisfaction on Omani Public Employees' Work Performance*. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Contoh et al. 2019) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasadena Engineering Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pasadena Engineering Indonesia.

PT. Cahaya Baru Kota Padang adalah pemasok kecap. PT. Cahaya Baru Kota Padang yang beralamat di JL. By Pass Km 9/2625159, Belakang Tangsi, West Padang, Padang City, West Sumatra.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT. Cahaya Baru Kota Padang Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	83	62	12	-	2	2
Februari	83	67	11	-	2	3
Maret	83	72	8	-	2	1
April	83	75	5	-	3	-
Mei	83	68	9	-	5	1
Juni	83	62	11	-	6	4
Juli	83	64	13	-	4	2
Agustus	83	65	11	-	3	4
September	83	69	10	-	2	2
Oktober	83	73	6	-	2	2
November	83	74	7	-	4	-
Desember	83	71	7	-	2	3

Sumber: PT. Cahaya Baru Kota Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda - beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya Kepuasan Kerja yang di terima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada

Kinerja Karyawan PT. Cahaya Baru Kota Padang yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda Kinerja Karyawan yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi PT. Cahaya Baru Kota Padang.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya Kinerja Karyawan seperti buruknya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang di dilakukan karyawan yang berdampak pada keterampilan teknis dan kepercayaan karyawan dalam menangani pekerjaan sehingga membuat atasan merasa tidak puas dan kurang percaya akan penanganan Kinerja Karyawan sehingga nasabah lebih memilih untuk menggunakan jasa bank lain dibandingkan PT. Cahaya Baru Kota Padang dan faktor lainnya berupa rendahnya Kepuasan Kerja karyawan dan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berikut tabel target dan realisasi produksi pada PT. Cahaya Baru Kota Padang Tahun 2016-2020 :

Tabel 1.2
Produksi Kecap PT. Cahaya Baru Kota Padang Tahun 2016-2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	%
2016	1.327	1.212	91,33%
2017	1.529	1.394	91,17%
2018	1.777	1.630	91,72%
2019	1.822	1.485	81,50%
2020	1.563	1.519	90,78%

Sumber: PT. Cahaya Baru Kota Padang

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa target produksi pada PT. Cahaya Baru Kota Padang belum terealisasi sesuai target dan selalu berfluktuasi setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2016 terealisasi 91,33%, pada tahun 2017

teralisasi 91,17%, pada tahun 2018 terealisasi 91,72%, pada tahun 2019 terealisasi 81,50%, dan pada tahun 2020 terealisasi 90,78%.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya Kinerja Karyawan seperti buruknya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang dilakukan karyawan yang berdampak pada keterampilan teknis dan kepercayaan karyawan dalam menangani pekerjaan sehingga membuat atasan merasa tidak puas dan kurang percaya akan penanganan Kinerja Karyawan sehingga nasabah lebih memilih untuk menggunakan jasa bank lain dibandingkan PT. Cahaya Baru Kota Padang dan faktor lainnya berupa rendahnya Kepuasan Kerja karyawan dan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Cahaya Baru Kota Padang dengan memberi judul: **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cahaya Baru Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya Budaya Organisasi karyawan PT. Cahaya Baru Kota Padang yang akan berdampak pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Baru Kota Padang.
2. Kurang nyamannya Lingkungan Kerja menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Cahaya Baru Kota Padang.

3. Minimnya Kepuasan Kerja karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Cahaya Baru Kota Padang.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan PT. Cahaya Baru Kota Padang.
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PT. Cahaya Baru Kota Padang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA yang akan berdampak pada kinerja karyawan.
7. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan akan berpengaruh pada kinerja.
8. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi akan berdampak pada kepuasan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dan sebagai variabel intervening adalah Kepuasan Kerja dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

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 berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cahaya Baru Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cahaya Baru Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Baru Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Baru Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Baru Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada PT. Cahaya Baru Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada PT. Cahaya Baru Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cahaya Baru Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Cahaya Baru Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Baru Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Baru Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Baru Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada PT. Cahaya Baru Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening pada PT. Cahaya Baru Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Budaya Organisasi Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cahaya Baru Kota Padang.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Cahaya Baru Kota Padang yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.