

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset utama organisasi karena mempunyai peran yang sangat penting di dalam organisasi seperti perencana, pengontrol, dan pelaksanaan aktivitas organisasi. Setiap individu pada dasarnya tidak pernah puas dengan apa yang dimilikinya, setiap individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, timbulnya motivasi dari dalam dan luar individu untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan imbalan yang sesuai dengan ia harapkan. Dengan adanya rasa saling membutuhkan antara satu sama lain, diharapkan perusahaan memberikan apresiasi kepada para karyawan. Perusahaan harus melihat potensi yang ada di dalam diri karyawan, seperti hasil kerja, pencapaian target, pemecahan masalah, dan lain-lain. Sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memajukan perusahaan.

(Simamora, 2015), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar produktifitas kerja yang dihasil maksimal. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan yang mengalami perkembangan pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan, maka dari itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk

apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hal yang paling utama untuk mendukung keberhasilan suatu tujuan perusahaan, Menurut (Stephen, 2016), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan swasta atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas/kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya.

PT. Alam Jaya Batu Bara Indah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa konstruksi. Dalam melaksanakan operasionalnya terdapat 3 bagian yang terdiri dari bagian keuangan, bagian pengawasan dan bagian lapangan. Pada masing-masing bagian ini memiliki tugas berbeda, bagian keuangan bertugas untuk mengelola keuangan mulai dari penagihan, pembayaran gaji karyawan dan kegiatan keuangan lainnya, selanjutnya bagian pengawasan yang bertugas untuk mengawasi dan pelaporan setiap kegiatan yang sedang dikerjan dan pada bagaian lapangan merupakan bagain yang bertugas menjalankan kegiatan seperti pembangunan gedung, perancangan konstruksi dan lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kontrak kerja..

Bagian lapangan memiliki tugas yang berbeda-beda berdasarkan bidang kerja yang sedang dijalankan, pada saat pengerjaan pembangunan gedung, bagian lapangan bertugas membuat skema kerja pembangunan hingga penyelesaian pembangunan gedung tersebut, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian lapangan memiliki tugas untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan perusahaan dilapangan. Sehingga bagian lapangan memiliki peran yang penting bagi perusahaan, maka dihasil hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan menjadi perhatian penting. Menurut (Stephen, 2015), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Sedangkan menurut (Smith, 2014) menyatakan bahwa *“performance is output derives from processes, human otherwise”* yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Dalam menilai karyawannya, PT. Alam Jaya Batu Bara Indah melihat beberapa aspek seperti kerapihan, ketelitian, tingkat kesalahan dan keterkaitan hasil kerja. Penilaian dilakukan kepada setiap karyawan dengan memberikan nilai BS (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup), dan K (Kurang). Menurut penjelasan kepala bagian sumber daya manusia dan umum PT. Alam Jaya Batu Bara Indah target kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan adalah dengan memperoleh nilai kumulatif dari BS (Baik Sekali) dan B (Baik), minimal 50% atau setengah jumlah karyawan di perusahaan pada setiap periode penilaian, yang dilakukan pada seluruh karyawan bagian lapangan sebanyak dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Alam Jaya Batu Bara

Indah karyawan bagian lapangan pada bulan agustus hingga desember tahun 2022:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Alam Jaya Batu Bara Indah Bulan Agustus–Desember Tahun 2022

Bulan	Persentase Penilaian			
	BS	B	C	K
Agustus	12 %	58%	24%	6%
September	11%	49%	34%	6%
Oktober	9%	64%	20%	7%
November	8%	62%	28%	2%
Desember	9 %	51%	30%	10%

Sumber : PT. Alam Jaya Batu Bara Indah, 2023

Dari data pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa dalam kurun waktu 5 bulan dari bulana gustus tahun 2022 hingga bulan desember tahun 2022 memperlihatkan penurunan kinerja karyawan setiap bulannya. Dari hasil prasurvei yang dilakukan peneliti kepada Ibu Suryani selaku personalia PT. Alam Jaya Batu Bara Indah, menerangkan bahwa penilaian BS (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup), dan K (Kurang) didasari atas penilaian kerja seperti pencapain target, penyelesaian laporan tepat waktu, kesesuaian antara absensi kehadiran dengan kehadiran sebenarnya, tingkat kerusakan hasil kerja, dan kesesuain ouput berupa hasil kerja yang sesuai dengan. Permintaan konsumen.

Perubahan kinerja yang mengalami peningkatan dan penurunan dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah karakteristik individu. Menurut (Rahman, 2013) karakteristik individu adalah cirri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau

bagaimana .menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu Karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lim, 2021) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam Teknologi Gas yang menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mengetahui karakteristik individu peneliti melakukan prasurvei dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Prasurvei Karakteristik Individu PT Alam Jaya Batu Bara Indah

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah anda melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab?	14 orang (47%)	16 orang (53%)
2	Apakah anda mudah gugup apa bila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru?	17 orang (57%)	13 orang (43%)
3	Apakah anda hanya melakukan pekerjaan yang anda ketahui atau sesuai bidang keahlian yang anda miliki ?	24 orang (80%)	6 orang (20%)
4	Apakah menurut anda rekan kerja adalah tim untuk menyelesaikan tugas ?	8 orang (27%)	22 orang (73%)

Dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang, sebanyak 14 orang menyatakan Setuju dan 16 orang menyatakan tidak Setuju bahwa melakukan pekerjaan dengan tidak penuh tanggung jawab, dan pada pertanyaan berikutnya sebanyak 13 orang yang menyatakan tidak Setuju dan 17 orang yang menyatakan Setuju bahwa mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru. Sedangkan pada pertanyaan selanjutnya sebanyak 24 orang menjawab Setuju dan 6 orang menjawab tidak Setuju bahwa

hanya melakukan pekerjaan yang diketahui atau sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Namun pada pertanyaan bahwa rekan kerja adalah tim untuk menyelesaikan tugas sebanyak 8 orang menjawab Setuju dan 22 orang lainnya menjawab sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan karakteristik individu yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah tidak cukup baik dimana mayoritas karyawan melakukan pekerjaan dengan kurangnya tanggung jawab dan masih mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru. Namun untuk memperoleh hasil kerja yang baik karyawan hanya melakukan pekerjaan yang diketahui sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Selain karakteristik individu, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurkardina, 2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Studi Pada Kantor Kepolisian Resort (POLRES) Kediri Kota. Lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja karyawan yang meliputi lingkungan fisik (lingkungan sekitar tempat kerja) maupun lingkungan non fisik (diluar tempat kerja) yang dapat mempengaruhi suatu pekerjaan dalam menjalankan berbagai tugas. Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini berupa lingkungan kerja fisik seperti tempat dijalankannya proyek kegiatan yang harus diselesaikan oleh perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dalam sebuah organisasi atau perusahaan memiliki peran yang penting untuk menghasilkan kinerja yang baik pada seorang pegawai atau tenaga kerja. Dari hasil observasi secara langsung dan melakukan wawancara kepada kepala personalia PT. Alam Jaya Batu Bara Indah, menerangkan bahwa penurunan penilaian kinerja yang sangat signifikan merupakan dampak dari lingkungan kerja yang berubah-ubah dikarenakan masing-masing karyawan memiliki keahlian yang berbeda sehingga pada saat berkerja tidak hanya pada lokasi yang sama setiap harinya, hal ini dikarenakan perusahaan merupakan penyedia jasa yang selalu berpindah-pindah lokasi kerja. Untuk mengetahui lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan peneliti melakukan survey dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Prasurvei Lingkungan Kerja Pegawai PT Alam Jaya Batu Bara Indah

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah suasana tempat kerja saat ini memberikan kenyamanan dalam bekerja?	13 orang (43%)	17 orang (57%)
2	Apakah hubungan antar sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik?	23 orang (77%)	7 orang (23%)
3	Apakah seluruh fasilitas yang disediakan oleh kantor dapat digunakan dengan baik?	11 orang (37%)	19 orang (63%)

Sumber : Data diolah, 2023

Dari hasil prasurvei pada table 1.3 menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang menjawab setuju dan 13 orang menjawab tidak setuju karena tempat kerja yang anda miliki rasa kurang nyaman dan pada pertanyaan berikutnya 23 orang menjawab setuju dan sebanyak 7 orang menjawab tidak setuju bahwa hubungan antar sesama pegawai berjalan dengan baik sehingga setiap pekerjaan dapat

diselesaikan dengan baik. Selanjutnya sebanyak 19 orang menjawab tidak setuju dan 11 orang menjawab setuju bahwa seluruh fasilitas yang disediakan oleh kantor dapat digunakan dengan baik. Hasil prasarvei dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah kurang baik dimana mayoritas menjawab kurang merasa nyaman dengan tempat kerja dan fasilitas kerja yang disediakan tidak sepenuhnya dapat digunakan dengan baik seperti mobil lapangan yang sering mogok, namun hubungan antara sesama karyawan berjalan dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Sehingga lingkungan kerja belum dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurkardina, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi atau perusahaan. (Stephen, 2016) mengemukakan bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Wibowo, 2014) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Hasil observasi yang peneliti lakukan pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah komitmen organisasi yang ada pada perusahaan belum dapat memberikan kesejahteraan pada karyawan yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan, hal ini terlihat pada dari seluruh karyawan sebanyak 57 orang. Selain

dengan observasi peneliti juga harus melakukan prasurvei untuk mengetahui komitmen organisasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Komitmen Organisasi PT Alam Jaya Batu Bara Indah

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Apakah perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja kepada karyawan ?	22 orang (73%)	8 orang (27%)
2	Apakah perusahaan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang diterima ?	13 orang (43%)	17 orang (57%)
3	Apakah perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan untuk tetap bertahan dan berkerja dengan baik dalam perusahaan ?	11 orang (37%)	19 orang (63%)

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil pada table 1.4 menunjukkan bahwa sebanyak 8 menyatakan tidak setuju dan 22 orang honorer menjawab setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan keselamatan kepada karyawan. Pada pertanyaan berikutnya sebanyak 13 orang menjawab setuju dan 17 orang menjawab tidak setuju bahwa perusahaan tidak memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang diterima. Dalam pertanyaan berikutnya sebanyak 11 orang menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan untuk tetap bertahan dan berkerja dengan baik dalam perusahaan, sedangkan 19 orang lainnya menjawab sebaliknya. Dari hasil prasurvei yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki komitmen yang kurang baik pada karyawan dalam hal memberikan upah kerja yang sesuai, dan kurang baik dalam segi memberikan jaminan keselamatan yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi yang tinggi dapat memediasi hubungan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan

yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka juga lebih mungkin untuk mempertahankan keterikatan jangka panjang dengan organisasi dan berpartisipasi secara aktif dalam aktivitas organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi juga dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih besar, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi antara karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Komitmen organisasi membantu menjembatani pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi, keterikatan, dan fokus pada tujuan perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan et al., 2021).

Berdasarkan latar belakang, uraian teori dan hasil pra-survei penulis tertarik melakukan penelitian pada pegawai PT. Alam Jaya Batu Bara, maka yang berjudul penelitian ini adalah **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Alam Jaya Batu Bara ?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Alam Jaya Batu Bara ?
3. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara ?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh pada Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara ?
6. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi ?
7. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Mediasi ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah.

4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara Indah.
6. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alam Jaya Batu Bara dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Mediasi

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Alam Jaya Batu Bara Indah

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan menentukan kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai PT. Alam Jaya Batu Bara Indah mengenai karakteristik individu, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan bahan pembelajaran bagi mahasiswa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan.

