

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Perkembangan pesat dalam dunia usaha terus menghadirkan tantangan, ancaman serta peluang bagi setiap perusahaan untuk beradaptasi dan berinovasi dalam menghadapi berbagai perubahan. Salah satu elemen terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, karena karyawan berperan sebagai garda terdepan dalam mendorong perubahan organisasi ke arah yang lebih baik.( Sholichatin,2023). Aspek manusia merupakan aspek esensial bagi keberhasilan tersebut bisa dilihat kala tujuan–tujuan organisasi tercapai sepenuhnya baik jangka Panjang ataupun jangka pendek. Ghoiniyah & Masurip (2011:19).

Setiap organisasi harus melakukan analisis menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi baik buruknya performa karyawan adalah budaya organisasi (Maria & Karimudin, n.d.) kala terjalin kesesuaian nilai tersebut budaya organisasi bisa tertanam kokoh pada pola pikir dan tereklefsikan dalam sikap karyawan serta berperan sebagai *tools* pencegah sikap menyimpang karyawan semacam korupsi, sabotase, serta lain-lain.

Budaya organisasi membantu dalam internalisasi hubungan bersama yang mengarah untu mengelola proses organisasi yang efektif. Produktivitas dan budaya organisasi membantu dalam meningkatkan kinerja. Variabel budaya organisasi yang sesuai harus dipromosikan dalam organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan, kurang baiknya budaya dapat dilihat dengan kurangnya gairah dan semangat pengelola dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, kebiasaan menunda-nunda pekerjaan, waktu kerja yang banyak digunakan untuk membicarakan hal-hal yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, rendahnya inisiatif pengelola dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan, ditemukannya egoisme pengelola dalam mengerjakan pekerjaan (Awadh & Saad, 2013).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dipegang serta diterapkan oleh suatu organisasi sehubungan dengan lingkungan tempat organisasi tersebut beroperasi. Kesesuaian nilai individu dengan nilai perusahaan akan mendorong peningkatan kinerja. Budaya organisasi adalah cara pandang pegawai dan bagaimana pandangan ini membentuk pola-pola kepercayaan, nilai, serta harapan. Kinerja sebuah organisasi bergantung pada usaha karyawan. Akan tetapi, atasan dapat berfungsi dalam merancang, melaksanakan, dan mengawasi suatu organisasi. Dalam situasi ini, atasan perlu memiliki peran yang signifikan dalam upayanya untuk memotivasi dan mengatur pegawainya.(Rivai, 2020).

Pentingnya budaya organisasi sebagai kesepakatan kolektif tentang nilai-nilai yang menyatukan semua individu dalam sebuah organisasi untuk menetapkan batas-batas normatif perilaku anggota organisasi, budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama atau kelompok yang dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dipertimbangkan, budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju dan lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan, maka dari itu harus mampu mengajak karyawan untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Pelayanan publik oleh pemerintah semakin hari semakin bertambah dan harus lebih ditingkatkan kualitasnya. Berkaitan dengan komitmen kerja yang diduga berdampak pada kinerja pegawai (*Astuti et al., n.d.*). Pegawai yang telah memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan kemudian terlibat dalam upaya memperjuangkan visi & misi serta tujuan organisasi sehingga layaklah bahwa setiap organisasi berharap untuk dapat mencapai keunggulan bersaing melalui dukungan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi dan juga ditujukan dengan sikap loyalitas pekerja secara terus menerus kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya (*Utama et al., 2018*).

Faktor berikutnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja “karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan munculnya perasaan atau emosi positif terhadap tugasnya” (Saputra, 2021). Hal ini terjadi sebagai dampak dari terpenuhinya ekspektasi pekerja terkait segala hal mengenai pekerjaan. Karyawan merasakan kepuasan kerja ketika mereka merasa puas dengan dukungan yang diberikan perusahaan dalam segala aspek, yang berarti karyawan akan menilai tanggung jawab pekerjaan dan budaya organisasi apakah sesuai dengan harapan mereka.

PT Bumi Menara Internusa (BMI) Cabang Kwanyar merupakan perusahaan pengolahan makanan laut yang berkomitmen tinggi dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) melalui berbagai program pelatihan dan kolaborasi dengan pihak eksternal. Budaya organisasi di BMI (Bumi Menara Internusa) mengutamakan etika bisnis, kepatuhan terhadap peraturan, antikorupsi, keselamatan kerja, serta kesejahteraan karyawan. Selain itu, perusahaan juga mendorong kerja sama tim dengan menyediakan fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, program pengembangan karier, dan promosi berbasis kinerja.

Komitmen karyawan di perusahaan BMI tercermin melalui penerapan standar internasional yang ketat dan fokus pada inovasi serta keberlanjutan. Walaupun informasi spesifik mengenai komitmen karyawan dan budaya organisasi di cabang Kwanyar tidak tersedia, prinsip-prinsip yang berlaku secara umum di perusahaan diperkirakan juga diterapkan di sana. Kinerja karyawan di BMI dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif, disiplin tinggi, dan pengawasan yang optimal, sedangkan beban kerja tidak memiliki dampak yang signifikan. Tingkat kepuasan kerja karyawan cukup bervariasi, dengan sebagian besar merasa puas terhadap lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai meskipun ada beberapa yang mengeluhkan perbedaan antara deskripsi pekerjaan dan kenyataan di lapangan.

Secara keseluruhan, BMI terus berupaya menjaga kepuasan kerja melalui peningkatan kesejahteraan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan. Karyawan di PT Bumi Menara Internusa Cabang Kwanyar menunjukkan kinerja

yang cukup baik dan mengalami peningkatan dalam beberapa waktu terakhir. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah aspek seperti tingkat produktivitas, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebagian besar karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai target yang ditetapkan, serta menunjukkan kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, mencerminkan sikap profesional dalam bekerja. Pihak manajemen juga turut mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan secara rutin dan program pengembangan kapasitas kerja. Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan secara konsisten mampu mendorong semangat dan motivasi kerja para karyawan.

Kepemimpinan yang terbuka dan suportif turut menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif. Berdasarkan hasil evaluasi internal, mayoritas karyawan menyatakan puas dengan sistem kerja dan merasa memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, sebagaimana dibuktikan dengan rendahnya tingkat pergantian tenaga kerja. Kinerja yang baik ini memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan, termasuk dalam hal efisiensi operasional, peningkatan layanan, serta pertumbuhan penjualan. Dengan demikian, kinerja karyawan di PT Bumi menara Internusa Cabang Kwanyar memegang peran penting dalam mendukung kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar. Adapun perusahaan ini memiliki visi yaitu "menjadi perusahaan makanan internasional terkemuka- terpercaya". Untuk misi perusahaan ini adalah "Berkomitmen untuk menyediakan makanan bagi dunia melalui inovasi dan organisasi yang berkelanjutan". Adapun judul dari penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar.

**Tabel 1.1 Data Budaya Organisasi Di Pt.Bumi Menara Internusa Cab  
kwanyar**

| <b>Aspek Budaya Organisasi</b> | <b>Deskripsi / Temuan di Lapangan</b>                                                                                                                                        |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Perilaku</b>                | Karyawan menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja, hadir tepat waktu, serta saling menghormati antar sesama rekan kerja dan atasan.                                          |
| <b>Nilai</b>                   | Nilai yang dijunjung tinggi di perusahaan ini adalah kerja keras, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.                                               |
| <b>Identitas</b>               | Karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Seragam kerja dan atribut perusahaan digunakan dengan baik. |
| <b>Cara Kerja</b>              | Proses kerja dilakukan secara sistematis dan mengikuti SOP yang berlaku. Komunikasi antar divisi berjalan efektif melalui briefing rutin.                                    |

Sumber : data lapangan diolah 2025

**Tabel 1.2 Data Presensi Karyawan PT.Bumi Menara Internusa  
Cab Kwanyar**

| No. | Nama Karyawan | Jabatan             | Tanggal    | Status Kehadiran | Jam Masuk | Jam Pulang | Durasi Kerja   | Catatan                      |
|-----|---------------|---------------------|------------|------------------|-----------|------------|----------------|------------------------------|
| 1   | Ahmad Hidayat | Operator Produksi   | 01/04/2025 | Hadir            | 08:00     | 16:00      | 8 jam          | -                            |
| 2   | Siti Nurjanah | Administrasi        | 01/04/2025 | Hadir            | 08:05     | 16:00      | 7 jam 55 menit | -                            |
| 3   | Budi Santoso  | Kepala Gudang       | 01/04/2025 | Cuti             | -         | -          | -              | Cuti tahunan                 |
| 4   | Lestari Indah | Pengemasan          | 01/04/2025 | Hadir            | 08:00     | 16:10      | 8 jam 10 menit | Terlambat 10 menit           |
| 5   | Dwi Prasetyo  | Supervisor Produksi | 01/04/2025 | Sakit            | -         | -          | -              | Surat keterangan dokter      |
| 6   | Rizki Aditya  | Teknisi             | 01/04/2025 | Hadir            | 08:00     | 16:00      | 8 jam          | -                            |
| 7   | Putri Ayu     | Pengemasan          | 01/04/2025 | Hadir            | 08:00     | 16:00      | 8 jam          | -                            |
| 8   | Ahmad Zaki    | Administrasi        | 01/04/2025 | Absen            | -         | -          | -              | Tidak masuk tanpa keterangan |

Sumber : ptbmi.com

**Tabel 1.3 Data Komitmen Karyawan Di Pt.Bumi Menara Internusa  
Cab kwanyar**

| <b>Aspek<br/>Komitmen<br/>Karyawan</b> | <b>Deskripsi / Temuan di Lapangan</b>                                                                                                                               |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Kerja Keras</b>                     | Karyawan menunjukkan semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas meskipun dalam tekanan. Mereka tidak segan bekerja lembur demi menyelesaikan target produksi.        |
| <b>Dedikasi</b>                        | Setiap karyawan berupaya memberikan hasil kerja terbaik, menjalankan tanggung jawab secara penuh, serta mengikuti pelatihan internal untuk meningkatkan kemampuan.  |
| <b>Loyalitas</b>                       | Tingkat turnover karyawan rendah, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah bekerja selama lebih dari 3 tahun dan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan. |

Sumber : data lapangan diolah 2025

**Tabel 1.4 Data Target Perusahaan Terhadap Karyawan**

| <b>Aspek target</b>    | <b>Deskripsi/jenis target</b>                                                  | <b>Indikator kerja</b>                              | <b>Sumber pengukuran</b>                 |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------|
| <b>Target produksi</b> | Target jumlah produksi per hari atau per bulan sesuai dengan kapasitas pabrik. | Jumlah produk yang diproduksi dalam waktu tertentu. | Laporan harian/mingguan produksi.        |
| <b>Target kualitas</b> | Kualitas produk yang dihasilkan sesuai dengan                                  | Persentase produk yang memenuhi                     | Pemeriksaan kualitas produk secara acak. |

|                                        |                                                                                                                      |                                                                           |                                             |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
|                                        | standar mutu perusahaan (misalnya, ketahanan produk, kemasan yang rapi).                                             | standar kualitas.                                                         |                                             |
| <b>Target Kualitas</b>                 | BMI berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang memenuhi standar keamanan pangan dan keberlanjutan | Kualitas yang akan dikirim bagus                                          | Pengecekan lebih detail                     |
| <b>Target Kepatuhan</b>                | BMI mengikuti standar ASC (Aquaculture Stewardship Council) dalam budidaya perikanan.                                | Proyek selesai sesuai waktu yang ditargetkan dan hasil sesuai ekspektasi. | Laporan progress proyek dan evaluasi hasil. |
| <b>Target Pemberdayaan Masyarakat:</b> | BMI juga memiliki target untuk memberdayakan masyarakat pesisir sebagai                                              | Jumlah pelatihan yang diikuti dalam setahun atau peningkatan              | Daftar pelatihan yang diikuti.              |

|                      |                                                                                        |                                                               |                                  |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------|
|                      | stakeholder utama. .                                                                   | keterampilan yang terukur.                                    |                                  |
| <b>Target Bisnis</b> | BMI memiliki target untuk meningkatkan pangsa pasar dan memperluas jangkauan bisnis. . | Tingkat ketepatan waktu, absensi, dan kepatuhan terhadap SOP. | Absensi dan catatan pelanggaran. |

Sumber : data lapangan diolah 2025

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar?
2. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar?
5. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian adalah suatu aktivitas yang mengharapkan adanya output. Jika hasil yang diinginkan dapat tercapai, maka perlu ditentukan sebuah tujuan yang ingin diraih dalam penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### **A. Manfaat Teoritis**

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan penjelasan empiris mengenai variabel terkait terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Memberikan bukti empiris tentang peran kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Sebagai bahan penelitian yang dapat dilanjutkan dan dikembangkan dalam penelitian yang sejenisnya atau penelitian lainnya yang masih berkorelasi.

##### **B. Manfaat Praktis**

1. Sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan perusahaan terutama peningkatan kinerja karyawan.

2. Sebagai bahan informasi bagi pimpinan khususnya PT. Bumi Menara Internusa Cab. Kwanyar. Bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.