

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena kinerja perusahaan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe saat ini sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut seperti perubahan teknologi, persaingan pasar yang ketat, dan perubahan preferensi konsumen. Akibatnya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan produktivitas dan efisiensi operasional di tengah kebutuhan untuk berinovasi serta beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang dinamis.

Faktor internal lainnya juga mempengaruhi kinerja perusahaan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe, seperti budaya organisasi, komitmen karyawan, dan karakteristik individu juga kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan kinerja perusahaan. Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif biasanya menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak. Fenomena ini menunjukkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia dan teknologi sangat krusial untuk mendukung daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Perkembangan informasi dan teknologi telah berdampak pada pengembangan manajemen sumber daya manusia saat ini. Hal ini menyebabkan persaingan dalam segala bidang termasuk dunia usaha yang semakin kompleks,

baik di pasar domestik maupun pasar internasional. Semua perusahaan baik milik swasta maupun milik negara, perusahaan skala kecil, menengah atau pun skala besar tidak dapat terhindar dari persaingan. Hal ini tentunya lebih menguntungkan para pelanggan karena akan semakin banyak alternatif untuk memilih barang maupun jasa yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan mereka.

Adanya persaingan dalam dunia usaha mengharuskan perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk segera melakukan berbagai upaya pembenahan dalam rangka meningkatkan pengembangan sumber daya manusia sehingga bisa bertahan atau bahkan mampu berkembang menjadi perusahaan yang lebih besar dan kuat. Untuk meningkatkan kemampuan kerja dan keterampilan teknis karyawan agar tercapai kualitas SDM yang profesionalisme sehingga PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang kompeten dalam mengelola organisasi dalam rangka mencapai tujuan, misi, dan visi perusahaan.

Beberapa fenomena selama ini yang terjadi pada organisasi bisnis terlihat bahwa peranan MSDM didalam organisasi merupakan kunci keberhasilan organisasi, pentingnya peranan sumber daya manusia pada PT. Perta Arun Gas (PAG) Lhokseumawe, dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, yaitu tujuan untuk perusahaan dan tujuan untuk peningkatan kinerja karyawan PT. Perta Arun Gas (PAG).

PT. PAG adalah perusahaan yang bergerak di bidang regasifikasi, saat ini PT. Perta Arun Gas merupakan satu-satunya Perusahaan yang mempunyai fasilitas regasifikasi di wilayah Aceh dan Sumatera Bagian Utara, dimana lokasi

geografis perusahaan sangat strategis karena mempunyai jalur transportasi laut yang dapat dengan mudah menerima dan menyalurkan pasokan LNG serta didukung oleh fasilitas dermaga yang sangat memadai. Sebagaimana diketahui, pembangunan Arun LNG *Receiving & Regasification Terminal* merupakan salah satu proyek infrastruktur nasional yang terintegrasi dengan pembangunan jaringan pipa Arun–Belawan dalam rangka mengembangkan ekonomi di wilayah Aceh dan Sumatera Utara. PT. PAG memanfaatkan infrastruktur eks PT Arun NGL yang telah berumur lebih dari 40 tahun dan kurang dirawat untuk menunjang tugas operasional baik regasifikasi maupun treating gas di Lhokseumawe.

Persoalan MSDM menjadi perhatian pimpinan PT. PAG Lhokseumawe, baik persoalan kinerja maupun komitmen karyawannya. Sutedjo & Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapainya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengukur perkembangan sebuah perusahaan. Penilaian kinerja karyawan juga dapat digunakan perusahaan untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dengan tepat akan bermanfaat bagi karyawan itu sendiri, manajer, dan perusahaan

Kinerja karyawan PT. PAG sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa kriteria

penilaian PT. PAG saat ini terhadap kinerja karyawan yaitu: a) Kompetensi intelektual adalah kemampuan berfikir dan memahami pekerjaan; b) Kompetensi emosional yaitu kemampuan mengelola diri dan kemampuan pengendalian dan kepercayaan diri; dan c) Kompetensi sosial yaitu kemampuan beradaptasi dan kemampuan bekerja sama dengan sesama rekan kerja. Terdapat persoalan yang dihadapi karyawan PT. PAG yaitu tentang kemampuan memahami pekerjaan yang dilakukan kadang kalanya tidak sesuai standar. Oleh karena itu, perlu pemahaman dengan pelatihan dan workshop terhadap karyawan agar pekerjaan yang dilakukan sesuai ketentuan dan prosedur perusahaan.

Selain mengkaji kinerja, persoalan komitmen seorang karyawan PT. PAG sangat penting ditelaah dan menjadi perhatian manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan ke depan. Komitmen karyawan dalam organisasi PT. PAG dapat menentukan arah kebijakan yang akan ditetapkan perusahaan melalui MSDM yang tangguh, profesional, dan berdaya guna. Kristanto (2015) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional adalah keterikatan karyawan yang ditunjukkan dalam pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan pada organisasi tersebut

Terdapat tiga bentuk komitmen organisasional menurut Mayer & Allen (2018), yaitu: a) Komitmen afektif, yakni keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan; 2) Komitmen berkesinambungan, yakni komitmen yang didasarkan pada kerugian apabila karyawan meninggalkan perusahaan; dan c) komitmen normatif, yakni komitmen yang disebabkan karena adanya perasaan memiliki kewajiban untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Komitmen ini sejalan

dengan fenomena PAG dalam mengukur komitmen pegawai terhadap perusahaan. Beberapa persoalan komitmen organisasi yang dihadapi terutama rela berkorban karyawan dalam bekerja dengan maksimal disaat pandemic covid-19, kemudian tingkat kesetiaan terhadap perusahaan juga perlu mendapat perhatian manajemen. Disisi lain, persoalan budaya kerja juga menjadi persoalan yang dikaji dalam penelitian ini sehingga komitmen dan budaya organisasi dapat berkorelasi terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan menjadi suatu sistem dari makna bersama (Robbins & Timothy, 2018). Menurut Sutrisno (2019) budaya organisasi adalah falsafah, ideologi, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang dimiliki bersama yang mengikat suatu masyarakat. Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan asumsi dasar, nilai, pedoman, sikap, dan keyakinan yang memberikan arah dan petunjuk dalam berperilaku bagi pencapaian tujuan.

Beberapa pendapat ahli mengenai budaya organisasi yang dibangun mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku individu yang ada dalam organisasi ke arah tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga mampu mendorong pelaku organisasi serta organisasi itu sendiri untuk memiliki *goals, objectives*, persepsi, perasaan, nilai, dan kepercayaan, serta norma-norma bersama yang mempunyai arah yang jelas (Siahaan, 2017). Hal ini menyebabkan pelaku organisasi mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah dan tujuan yang sama, serta dengan semangat yang sama pula.

Definisi budaya organisasi erat kaitannya dengan definisi budaya, karena budaya merupakan bagian dari budaya organisasi. Astuti (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh para anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi baru guna mengatasi masalah-masalah internal perusahaan. Budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dalam meningkatkan kepuasan kerja (Usmany, Hamid, & Utami, 2016).

Perusahaan PT. PAG Lhokseumawe memiliki budaya kerja dengan istilah 6C yaitu: *Clean* (Bersih), *Competitive* (Kompetitif), *Confident* (Percaya diri), *Customer Focus* (Fokus pada pelanggan), *Commercial* (Komersial), dan *Capable* (Berkemampuan). Karyawan PT. PAG Lhokseumawe yang terampil dan handal dibidangnya sangat diperlukan untuk kelancaran pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan budayanya.

Motivasi kerja PT. PAG Lhokseumawe merupakan semangat kerja mereka dalam melayani kemutuhan pelanggan. Menurut Suhardi (2019) motivasi kerja seorang karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi (Robbins & Timothy, 2017; Adinda, Firdaus, & Agung, 2023). Motivasi memiliki sifat yang agresif dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki sifat yang kreatif dalam mengerjakan pekerjaan, selalu berusaha meningkatkan mutu pekerjaan dari hari kehari, taat dan patuh pada jam kerja yang telah ditetapkan, mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya, memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja ataupun

dalam karir, berusaha untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan selalu meningkatkan ketrampilan dalam bekerja serta bersedia menerima pekerjaan sukar dan penuh tantangan dalam melaksanakannya.

Keberhasilan organisasi PT. PAG Lhokseumawe sekarang diyakini sangat tergantung dari karyawan. Tidak ada pekerjaan bagaimana pun bentuknya dan desainnya serta berapapun besar imbalannya tanpa adanya usaha motivasi. Jika tidak memiliki kepedulian kepada pekerjaan, karyawan tidak akan berusaha melakukan tugasnya dengan tepat dan dengan produktif. Motivasi yang menjadi tenaga pendorong untuk bekerja dan berprestasi dan yang menjadi dasar dari upaya mendesain pekerjaan supaya menarik, dan karyawan mau melakukan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik melakukan riset dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Perta Arun Gas Lhokseumawe”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe?

3. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe?
6. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe?
7. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.
6. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi karyawan PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian maka manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu:

- a. Sebagai bahan masukan mengenai karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Perta Arun Gas Lhokseumawe.
- b. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai konsep karakteristik individu, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan PT. PAG Lhokseumawe.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian maka manfaat teoritis yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu:

- a. Dapat lebih memahami tentang karakteristik individu, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, juga untuk dapat

mengaplikasikan secara langsung teori-teori yang didapat semasa mengikuti perkuliahan dan dalam dunia usaha secara nyata.

- b. Dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi yang berguna bagi peneliti selanjutnya, agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
- c. Pengembangan MSDM dapat dijadikan sebagai pembandingan antara ilmu MSDM secara teori dan dengan keadaan yang terjadi langsung di lapangan (praktek) sehingga memperoleh banyak data untuk memajukan ilmu manajemen yang sudah ada, sehingga dapat diterapkan pada dunia usaha secara nyata dan dapat menguntungkan semua pihak.