

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi suatu organisasi, baik intitusi maupun perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai suatu kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga bertujuan sebagai kunci bagi perkembangan perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan (Hasibuan 2017). Sumber daya manusia berperan penting dalam kesuksesan sebuah organisasi karena kualitas, produktivitas, dan komitmen karyawan dapat berdampak signifikan pada hasil akhir perusahaan (Robbins 2018). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia berfokus pada strategi untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia agar sesuai dengan tujuan dan visi perusahaan (Mangkunegara 2018).

Kinerja karyawan adalah kapasitas individu untuk mencapai tujuan independen secara efisien (Kinicki dan Kreitner, 2007). Sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai pencapaian seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dari pernyataan di atas disimpulkan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai. Hasibuan (2011) mengatakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

PT Bukit Makmur Mandiri Utama, atau yang sering disebut dengan BUMA adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan didirikan pada tahun 1998, dan saat ini merupakan kontraktor pertambangan batubara terbesar kedua di Indonesia yang beroperasi secara independen. BUMA merupakan bisnis keluarga pada saat didirikan, dan kemudian diakuisisi oleh Delta Dunia pada tahun 2009, sehingga berubah menjadi korporasi yang dioperasikan secara profesional (Delta 2021).

Operasional BUMA sendiri didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai Perencana dalam operasional lapangan, yaitu departemen *Plant Reporting*. dimana dengan tim ini mengacu pada proses pengumpulan, analisis, dan penyajian data dan informasi terkait kinerja dan operasi atau fasilitas industri. Pelaporan sangat penting untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Hal ini membantu perusahaan dan pemangku kepentingan perusahaan dalam mengambil keputusan, dan memastikan bahwa perusahaan berjalan dengan lancar (Delta 2021).

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Druicker dalam Tika (2008) menyatakan: Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh

suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Dalam penelitian Muis. *et al* (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Sari (2019). menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Definisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing - masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Russ dan McNeily dalam Wening (2005). yang menyatakan bahwa: Komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi. Dalam penelitian Richard Manery. *et al* (2018). menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Suhardi Ahmad. *et al* (2021). menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PLANT REPORTING PT. BUMA TANJUNG REDEB”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah disampaikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen *Plant Reporting* PT. BUMA Tanjung Redeb ?
2. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen *Plant Reporting* PT. BUMA Tanjung Redeb ?
3. Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Plant Reporting* PT. BUMA Tanjung Redeb?
4. Diantara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi variable mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Departemen *Plant Reporting* PT. BUMA Tanjung Redeb?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Plant Reporting* PT. BUMA Tanjung Redeb.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Departemen *Plant Reporting* PT. BUMA Tanjung Redeb.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen *Plant Reporting* PT. BUMA Tanjung Redeb.

4. Untuk mengetahui variabel yang dominan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan Departemen *Plan Reporting* PT. BUMA Tanjung Redeb.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini meliputi manfaat akademis dan manfaat praktis yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bertujuan untuk memberikan wawasan berharga dan berfungsi sebagai referensi berharga untuk penelitian masa depan. mengenai dampak budaya organisasi dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT BUMA, serta bagaimana budaya dan komitmen ini memengaruhi kinerja individu dan organisasi, dan identifikasi praktik terbaik untuk menumbuhkan budaya organisasi positif yang meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja secara keseluruhan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi kepada pihak-pihak yang membutuhkan dan dapat juga sebagai bahan masukan yang bermanfaat terutama mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan perusahaan.