

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang sangat penting di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses. Sumber daya manusia memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan. Mesin-mesin canggih sekalipun tidak akan berguna kecuali sumber daya manusia yang diperlukan untuk menjalankannya. Selain itu, sumber daya informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berguna jika sumber daya manusianya tidak mampu memanfaatkannya untuk kemajuan dan pertumbuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi aset yang penting bagi perusahaan yang harus diperhatikan, karena jika sumber daya manusia tidak diperhatikan akan mempengaruhi kinerjanya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang yang dapat dinilai berdasarkan kemampuan atau prestasi mereka dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Ika Deswanti *et al* (2023), menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan sebagai seberapa baik seorang karyawan melalukan tugas yang diberikan perusahaan. Semua bisnis mengharapkan karyawannya berprestasi karena karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangannya terbaik bagi perusahaan dan perusahaan akan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan adalah tantangan manajemen yang paling sulit karena keberhasilan perusahaan dan pencapaian tujuan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. PT. Bumi Karang Picung sangat berhadapan dengan sumber daya manusianya memiliki kinerja yang lebih tinggi, semakin banyak karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kinerja Karyawan PT. Bumi Karang Picung
Gedung GPO TVRI Periode Tahun 2022 – 2023**

No	Tahun	Jabatan	Frek	Penilaian Kinerja			Jumlah
				SB (3)	B (2)	KB (1)	
1	2022	Supervisor	Frek	1	1	0	2
			%	50%	50%	0	100%
		Cleaning Service	Frek	13	20	5	38
			%	34,21%	52,63	13,16%	100%
2	2023	Supervisor	Frek	1	1	0	2
			%	50%	50%	0	100%
		Cleaning Service	Frek	5	25	8	38
			%	13,16%	65,78%	21,06%	100%

Sumber : Data penilaian kinerja karyawan PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI

Keterangan :

- (1) : Kurang Baik (KB)
- (2) : Baik (B)
- (3) : Sangat Baik (SB)

Berdasarkan Tabel di atas, Pada Tahun 2022 dimana penilaian kinerja Supervisor dari 2 orang yaitu 1 orang atau 50% sudah dalam kategori sangat baik, dan 1 orang atau 50% sudah dalam kategori baik. Pada jabatan Cleaning Service dari 38 orang karyawan dimana terdapat 13 orang atau 34,21% dalam kategori sangat baik, dan 20 orang atau 52,63% dalam kategori baik dan 5 orang atau 13,16% dalam kategori kurang baik.

Pada Tahun 2023 dimana penilaian kinerja Supervisor dari 2 orang yaitu 1 orang atau 50% sudah dalam kategori sangat baik, dan 1 orang atau 50% sudah dalam kategori baik. Pada jabatan Cleaning Service dari 38 orang karyawan dimana terdapat 5 orang atau 13,16%; 20 orang atau 65,78% sudah dalam kategori baik, sementara 8 orang atau 21,06% dalam kategori kurang baik.

Berdasarkan tabel di atas, dimana mayoritas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kontrak di PT. Bumi Karang Picung dalam kategori baik, hal ini terbukti banyaknya karyawan yang mendapatkan nilai baik dari perusahaan. Tetapi tidak semua karyawan mendapatkan nilai baik, beberapa ada yang mendapatkan nilai kurang baik. Yang mendapatkan nilai kurang baik ini dapat dikategorikan dan dijelaskan bahwa adanya kinerja kurang maksimal dalam karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan kajian-kajian penelitian terdahulu. Berikut ini adalah pra survey yang peneliti lakukan terhadap 20 orang responden sebagai karyawan yang ada pada PT Bumi Karang Picung terkait dengan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Pra Penelitian Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

No	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan	-
2	Sistem kontrak kerja	6
3	Pelatihan	2
4	Pengembangan Karir	1
5	Kompetensi	1
6	Komitmen Organisasi	5
7	Komunikasi	-
8	Lingkungan Kerja	5
Total		20

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 yang merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pra survey, peneliti memperoleh hasil jawaban responden bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bumi Karang Picung yaitu yang pertama sistem kontrak kerja, yang kedua lingkungan kerja, dan yang ketiga komitmen organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem kontrak kerja. Menurut Octavia Sugma et al (2024) sistem kerja *outsourcing* adalah sebuah perjanjian hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang mencakup hak dan kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan selama periode waktu tertentu. Sistem kerja *outsourcing* juga disebut sebagai kontrak, dan dilakukan oleh perusahaan dengan karyawan untuk periode waktu tertentu. Sistem kerja kontrak yang diterapkan perusahaan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryam Dunggio dan Saepul Basri (2019) menunjukkan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa penerapan sistem kerja kontrak yang sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Erha Clinic.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti terhadap 20 orang karyawan pada PT. Bumi Karang Picung menunjukkan hasil pra survey terkait dengan sistem kontrak kerja dapat ditunjukkan dalam Tabel 1.3 di bawah ini :

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Variabel Sistem Kontrak Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Jangka waktu yang ditetapkan dalam sistem kontrak kerja apakah sesuai dengan kontrak kerja yang dilakukan	15 (75%)	5 (25%)	20
2	Jenis pekerjaan yang diberikan dalam sistem kontrak kerja apakah sesuai tingkat pendidikan, ketrampilan dan tanggung Jawab	16 (80%)	4 (20%)	20
3	Tingkat keahlian yang dibutuhkan dalam sistem kerja kontrak apakah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	13 (65%)	7 (35%)	20

4	Kompensasi yang ditentukan apakah sesuai dengan sistem kontrak kerja yang ditetapkan perusahaan	18 (90%)	2 (10%)	20
---	---	-------------	------------	----

Sumber : data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, hasil pra survey terkait dengan variabel Sistem Kontrak Kerja, terdapat fenomena yang terjadi yaitu dalam pertanyaan 1 “Jangka waktu yang ditetapkan dalam sistem kontrak kerja apakah sesuai dengan kontrak kerja yang dilakukan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 15 responden (75%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 5 responden (25%); pertanyaan 2 “Jenis pekerjaan yang diberikan dalam sistem kontrak kerja apakah sesuai tingkat pendidikan, ketrampilan dan tanggung jawab” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 16 responden (80%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 4 responden (20%); pertanyaan 3 “Tingkat keahlian yang dibutuhkan dalam sistem kerja kontrak apakah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan” dengan jawaban responden “Ya” sebanyak 13 responden (65%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 7 responden (35%); dan pertanyaan 4 “Kompensasi yang ditentukan apakah sesuai dengan sistem kontrak kerja yang ditetapkan perusahaan” dengan jawabab responden “Ya” sebanyak 18 responden (90%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 2 responden (10%). Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa masih ada fenomena terkait dengan sistem kontrak kerja yang diterapkan di perusahaan, dimana masih adanya sistem kontrak kerja yang belum sesuai dengan kontrak kerja yang dilakukan sebesar 25% dan masih belum sesuainya tingkat keahlian yang dibutuhkan dalam sistem kontrak kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan sebesar 35%.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sarana mendukung kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan sehingga dapat mendukung kinerja mereka dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan

mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja mereka. Menurut Mangkunegara (2017) dalam Rizal Nabawi (2019), menjelaskan bahwa Lingkungan kerja terdiri dari semua alat, bahan, lingkungan tempat seseorang bekerja, gaya kerjanya, dan pengaturan kerjanya, baik secara individu maupun kelompok.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tika Putri dan Annisa Mardatillah (2022) yang menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota S. Amin Pekanbaru. Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan pada PT. Bumi Karang Picung menunjukkan bahwa hasil pra survey terkait dengan Lingkungan Kerja dapat ditunjukkan dalam Tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Apakah karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	17 (85%)	3 (15%)	20
2	Apakah karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan	15 (75%)	5 (25%)	20
3	Apakah sirkulasi udara diruang kerja cukup baik dan nyaman	16 (80%)	4 (20%)	20
4	Apakah karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk bekerja	12 (60%)	8 (40%)	20

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, hasil pra survey terkait dengan variabel Lingkungan Kerja, terdapat fenomena yang terjadi yaitu dalam pertanyaan 1 “Apakah karyawan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja” dengan jawaban “Ya” sebanyak 17 responden (85%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 3 responden (15%). Pertanyaan 2 “Apakah karyawan memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan atasan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 15 responden (75%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 5 responden (25%); pertanyaan 3 “Apakah sirkulasi udara diruang kerja cukup baik dan nyaman”

dengan jawaban “Ya” sebanyak 16 responden (80%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 4 responden (20%); pertanyaan 4 “Apakah karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk bekerja” dengan jawaban “Ya” sebanyak 12 responden (60%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 8 responden (40%). Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa masih ada fenomena terkait dengan lingkungan kerja yang ada di perusahaan terkait dengan hubungan kerja yang masih kurang harmonis dengan atasan sebesar 25% dan masih adanya ruang kerja yang masih kurang nyaman di tempat kerja sebesar 40%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih ada beberapa fenomena yang terjadi di perusahaan untuk diperhatikan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen Organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam Putra (2014:14), menjelaskan bahwa komitmen organisasi yaitu tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan. Komitmen organisasi juga dikenal sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang mengenal dan menghargai organisasi. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, yaitu kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk menjadi karyawan yang baik pada perusahaan akan lebih nyaman dalam lingkungannya dan loyal terhadap pekerjaannya sehingga memiliki semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bonaventura H.M., Dian Prasetyo W dan Ardani Nur I (2022) yang menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang.

Berdasarkan pra survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan pada PT. Bumi Karang Picung menunjukkan bahwa hasil pra survey terkait dengan komitmen organisasi dapat ditunjukkan dalam Tabel 1.5 di bawah ini :

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survey Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jawaban
1	Saya akan berusaha keras untuk membantu organisasi ini mencapai tujuannya	14 (70%)	6 (30%)	20
2	Saya memiliki kemauan untuk bekerja dan bertanggungjawab memajukan perusahaan	7 (35%)	13 (65%)	20
3	Saya akan memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan mempehitungkan kerugian jika meninggalkan perusahaan	9 (45%)	11 (55%)	20

Sumber: data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, hasil pra survey terkait dengan variabel Komitmen Organisasi, terdapat fenomena yang terjadi yaitu dalam pertanyaan 1 “Saya akan berusaha keras untuk membantu organisasi ini mencapai tujuannya” dengan jawaban “Ya” sebanyak 14 responden (70%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 6 responden (30%); pertanyaan 2 “Saya memiliki kemauan untuk bekerja dan bertanggungjawab memajukan perusahaan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 7 responden (35%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 13 responden (65%); pertanyaan 3 “Saya akan memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan mempehitungkan kerugian jika meninggalkan perusahaan” dengan jawaban “Ya” sebanyak 9 responden (45%) dan menjawab “Tidak” sebanyak 11 responden (55%). Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa masih ada fenomena terkait dengan komitmen organisasi yang ada di perusahaan terkait dengan masih kurangnya kemauan untuk bekerja dan bertanggungjawab memajukan perusahaan sebesar 65% dan masih adanya yang tidak memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi dan mempehitungkan kerugian jika meninggalkan perusahaan sebesar 55%. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi harus ditingkatkan, tentunya dengan dorongan dan *feedback* bagi pihak Perusahaan.

Disamping adanya fenomena masalah diatas, masih terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu :

Penelitian yang dilakukan Dunggio & Basri (2023) menyatakan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Prasetyo (2017) menyatakan bahwa sistem kontrak kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Siahaan & Bahri (2019) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Tidak memiliki berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti et al (2022) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Sudama menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Peran Komitmen Organisasi Memediasi Sistem Kontrak Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem kontrak kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI?
3. Apakah sistem kontrak kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karang Bumi Gedung GPO TVRI?

5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI?
6. Apakah sistem kontrak kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI sebagai variabel intervening?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung sistem kontrak kerja terhadap komitmen organisasi PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung sistem kontrak kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI sebagai variabel intervening.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT. Bumi Karang Picung Gedung GPO TVRI sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah maksud dari studi ini :

1. Bagi Perusahaan

Untuk memotivasi orang, akan sangat membantu jika mengetahui seberapa besar Peran Komitmen Organisasi Memediasi Sistem Kontrak Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk dapat membandingkan informasi yang diperoleh di bangku kuliah dengan bidang Manajemen SDM, khususnya yang berhubungan dengan Sistem Kontrak Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, serta Komitmen Organisasi.

3. Bagi Pembaca

Untuk memberikan pengetahuan tambahan kepada semua orang tentang cara menggunakan aplikasi di dunia nyata, dan untuk membantu rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian atau kajian tentang subjek yang sama atau serupa. Mudah-mudahan hasil penelitian ini bermanfaat untuk semua pihak.