

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi, organisasi harus bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Ketatnya persaingan menuntut organisasi untuk meningkatkan daya saing agar dapat bertahan dan terus berkembang. Organisasi mengandalkan sumber daya manusia atau karyawan untuk menjalankan berbagai kegiatan operasional. Karyawan memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan atau kemunduran sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan karyawan yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dan mampu menjalankan tugas yang diberikan secara optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja yang optimal merupakan salah satu aset utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Riniwati, kinerja dalam sebuah perusahaan adalah proses perilaku individu saat melaksanakan tugas yang menghasilkan ide atau produk untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, guna mewujudkan tujuan yang diinginkan baik oleh perusahaan maupun karyawan, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi ini mencakup berbagai komponen yang harus dipenuhi. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang memengaruhi keberlangsungan sebuah organisasi. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai

dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu.¹ Kinerja karyawan merujuk pada hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja mencakup berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, efisiensi, serta ketepatan waktu. Hasil kerja ini tidak hanya menunjukkan kemampuan individu dalam memenuhi standar yang ditetapkan, tetapi juga menggambarkan seberapa baik karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja ini berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang optimal agar perusahaan dapat meraih targetnya. Apabila perusahaan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja para karyawannya, maka hal tersebut mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya (Hasibuan, 2016).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal karyawan. Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada pengelolaan kedua faktor ini. Apabila faktor-faktor tersebut dikelola dengan baik, kualitas hasil kerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, jika pengelolaannya kurang optimal, kinerja karyawan juga akan menurun. Baik atau buruknya kinerja

¹ Yandra Rivaldo, "Peningkatan Kinerja Karyawan," *Eureka Media Aksara*, 2022, 1–90.

karyawan sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menjaga faktor-faktor utama tersebut. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab utama organisasi untuk memastikan faktor-faktor ini terjaga, karena hal ini berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya (Hasibuan, 2016).

Hubungan dengan orang tua merupakan aspek mendasar dalam kehidupan anak yang berperan penting dalam perkembangan emosional, sosial, dan kognitif mereka. Hubungan yang positif dan suportif, ditandai dengan adanya ikatan emosional yang kuat, kepekaan, serta responsivitas, dapat mendukung tumbuh kembang anak secara optimal dan membentuk dasar yang kokoh bagi hubungan mereka di masa depan. Sebaliknya, masalah dalam hubungan ini dapat berdampak negatif pada perkembangan anak. Oleh karena itu, penting bagi orang tua untuk terus memelihara hubungan tersebut dan menyesuaikan pendekatan mereka agar sejalan dengan kebutuhan anak.²

Hubungan dengan orang tua memiliki peran penting karena cara remaja memandang hubungan ini dapat memengaruhi motivasi mereka dalam berbagai kegiatan. Persepsi positif terhadap kualitas hubungan dengan orang tua sering kali terkait dengan tingkat kepuasan yang lebih tinggi, rasa percaya diri yang lebih kuat, motivasi intrinsik yang lebih besar, serta tingkat stres yang lebih rendah. Hubungan ini memiliki dampak yang luas dan mendalam pada berbagai aspek

² Carmen Trumello et al., "Relationship with Parents, Emotion Regulation, and Callous-Unemotional Traits in Adolescents' Internet Addiction," *BioMed Research International* 2018 (2018), <https://doi.org/10.1155/2018/7914261>.

kehidupan anak dan remaja. Beberapa aspek penting yang dipengaruhi oleh hubungan ini meliputi perkembangan emosional dan mental, pendidikan serta prestasi akademik, perkembangan sosial, pembentukan moral dan nilai-nilai, identitas diri, harga diri, dan dampak jangka panjang pada kehidupan mereka.³

Peran orangtua dalam kehidupan seseorang tidak hanya terbatas pada aspek pribadi, tetapi juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Hubungan yang baik dengan orangtua dapat membentuk pandangan karyawan terhadap pekerjaan secara lebih positif, karena dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh orangtua menciptakan dasar nilai-nilai yang mendukung penghargaan terhadap kerja keras dan dedikasi. Dalam hal motivasi, dorongan serta dukungan orangtua dapat berfungsi sebagai sumber motivasi intrinsik, yang mendorong karyawan untuk meraih tujuan pekerjaan mereka.⁴

Sikap terhadap pekerjaan juga dapat dipengaruhi oleh hubungan yang positif dengan orangtua. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh keluarga, mereka dapat mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi. Selain itu, orangtua yang mengajarkan keterampilan manajemen stres dan ketangguhan

³ Sarah Ullrich-french and Alan L Smith, "Perceptions of Relationships with Parents and Peers in Youth Sport : Independent and Combined Prediction of Motivational Outcomes *" 7 (2006): 193–214, <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2005.08.006>.

⁴ Eka Damayanthi, "E-Jurnal Akuntansi PENGARUH TIME BUDGET PRESSURE , LOCUS OF CONTROL , DAN TASK COMPLEXITY PADA DYSFUNCTIONAL AUDIT BEHAVIOR," n.d.

emosional membantu anak-anak mereka untuk mengatasi tekanan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan ini akan lebih mampu menghadapi tantangan dan ketidakpastian, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Theedens, dalam sebuah perusahaan, perilaku kerja merujuk pada respons atau reaksi individu yang tercermin dalam bentuk tindakan, sikap, atau pandangan terhadap pekerjaan, kondisi kerja yang dihadapi, serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan. Perilaku kerja ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan gender. Untuk menciptakan perilaku kerja yang baik, penting untuk memperhatikan komunikasi antara pria dan wanita, perasaan yang ada di tempat kerja, menetapkan batasan dalam setiap perilaku, serta mempertimbangkan berbagai perbedaan yang ada. Gray menyatakan bahwa memahami dinamika komunikasi antara gender yang berbeda adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, penting untuk menghargai dan mengakui perasaan serta kebutuhan masing-masing individu di tempat kerja agar dapat mendorong perilaku kerja yang positif dan konstruktif.

Perilaku kerja merujuk pada aktivitas individu dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Definisi perilaku kerja mencakup cara individu di tempat kerja mewujudkan diri mereka melalui sikap yang mereka tunjukkan. Fokus utama terletak pada sikap yang diambil oleh pekerja dalam menentukan tindakan yang akan mereka lakukan di lingkungan

kerja.⁵ Menurut Rivai dan Sagala, kinerja merupakan tindakan nyata yang diperlihatkan oleh individu sebagai hasil kerja yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara itu, Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja karyawan berasal dari istilah "job performance" atau "actual performance", yang merujuk pada pencapaian atau hasil nyata yang diperoleh seseorang. Berdasarkan pendapat para ahli ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja konkret yang ditunjukkan oleh individu sesuai dengan tugas dan peran mereka dalam organisasi.⁶

Perilaku kerja merujuk pada serangkaian tindakan dan sikap yang diharapkan dan diterima dari seorang pegawai dalam lingkungan kerja. Ini mencakup seluruh perilaku yang mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta pelanggan atau klien, serta bagaimana mereka menjalankan tugas mereka. Perilaku kerja ini dipengaruhi oleh norma, nilai, dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja, serta mencerminkan budaya organisasi. Beberapa aspek dari perilaku kerja meliputi kedisiplinan, kerjasama, komunikasi, etika kerja, kepemimpinan, adaptabilitas, pengembangan diri, dan komitmen. Perilaku kerja yang baik sangat penting tidak hanya untuk kinerja individu, tetapi juga untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Banyak perusahaan memiliki kode etik atau kebijakan perilaku pegawai untuk memastikan bahwa

⁵ Ira Fatmawati, "Komunikasi Organisasi Dalam Hubungannya Dengan Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Organisasi," *Revorma: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran* 2, no. 1 (2022): 39–55, <https://doi.org/10.62825/revorma.v2i1.18>.

⁶ Ira Fatmawati.

nilai-nilai perusahaan tercermin dan operasional pegawai sesuai dengan standar yang diharapkan.⁷

Penelitian ini dilakukan di PT. Semen Padang, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan bahan baku dan produksi semen. Sebagai organisasi besar dengan banyak karyawan dan berbagai sektor pekerjaan, PT. Semen Padang menghadapi tantangan dalam mengontrol kinerja pegawainya. Selain itu, keragaman sektor pekerjaan di perusahaan ini menyebabkan karyawan memiliki tingkat keterikatan yang berbeda-beda dengan perusahaan, tergantung pada sektor tempat mereka bekerja. PT. Semen Padang beroperasi di industri semen dan fokus pada produksi serta distribusi bahan bangunan utama ini. Didirikan pada tahun 1910, perusahaan ini memiliki sejarah panjang dan telah menjadi salah satu pemain utama di industri semen Indonesia. Dengan pusat operasional utama di Indarung, Padang, Sumatra Barat, PT. Semen Padang terus berkembang dan memperluas jangkauan operasionalnya. Perusahaan ini memproduksi tidak hanya semen Portland biasa, tetapi juga produk semen inovatif untuk memenuhi kebutuhan konstruksi modern.

Sebagai bagian dari industri konstruksi, PT. Semen Padang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur dan proyek konstruksi di Indonesia. Perusahaan ini juga berkomitmen untuk menjalankan operasionalnya dengan memperhatikan aspek keberlanjutan dan lingkungan, sejalan dengan

⁷ Nurrulita Hapsari and Netty Laura, "Pengaruh Rotasi Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Perilaku Kerja" 6 (2022): 1552–69.

perkembangan tanggung jawab sosial perusahaan. PT. Semen Padang adalah bagian dari Semen Indonesia Group, perusahaan induk yang menaungi beberapa perusahaan semen di Indonesia. Dengan reputasi yang kuat dan kontribusinya di industri konstruksi, PT. Semen Padang terus berupaya meningkatkan kualitas produk, efisiensi operasional, dan memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan berkelanjutan bangsa.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan departemen produksi PT. Semen Padang, ditemukan sejumlah indikasi bahwa kinerja karyawan tergolong rendah. Untuk mengidentifikasi faktor penyebab penurunan kinerja tersebut, perlu dicermati beberapa tantangan yang dihadapi PT. Semen Padang sebagai perusahaan semen tertua di Indonesia. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah tekanan lingkungan dan sosial akibat dampak operasi pabrik terhadap masyarakat sekitar. Isu terkait pencemaran udara, air, dan dampak lingkungan lainnya sering menjadi perhatian publik, meskipun perusahaan telah berusaha mengurangi dampak tersebut melalui berbagai program keberlanjutan. Selain itu, persaingan yang semakin ketat di industri semen, terutama setelah liberalisasi pasar dan munculnya pemain baru, memberikan tantangan tambahan bagi PT. Semen Padang dalam mempertahankan pangsa pasarnya. Perusahaan ini juga harus menghadapi kendala efisiensi operasional dan pengelolaan biaya produksi, terlebih di tengah fluktuasi harga bahan baku dan energi. Meskipun demikian, PT. Semen Padang terus berupaya mempertahankan posisinya sebagai pemimpin di industri semen Indonesia melalui inovasi teknologi dan penyesuaian

strategi bisnis. Oleh karena itu, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 orang karyawan sebagai bagian dari penelitian ini:

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei 30 Responden Mengenai Faktor Yang Menyebabkan Penurunan Kinerja Karyawan Departemen Produksi

No	Faktor yang Menyebabkan Ketidakpuasan Kerja	Jumlah Jawaban	Dalam persen (%)
1	Beban Kerja	10	33%
2	Pembagian Unit Kerja (Rekan Kerja)	3	10%
3	Penempatan Kerja	5	16%
4	Sistem Promosi	4	13%
5	Efikasi Diri	3	10%
6	Kepemimpinan	3	10%
7	Keterikatan dengan Perusahaan	2	6%

Sumber Data Primer diolah (2023)

Di dalam pra survei yang dilakukan setiap responden diberikan kesempatan untuk memilih 1 dari 7 pilihan yang diberikan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan bagian departemen produksi, responden dalam pra survei hanya diberikan 1 pilihan karena peneliti memfokuskan pada tingkat penurunan kinerja dan faktor yang responden anggap paling berpengaruh dalam kinerja mereka. Dalam hasil pra survei tersebut pada tabel 1.1 terlihat bahwa faktor yang paling dominan, yaitu sebesar 33% atau sebanyak 10 jawaban adalah faktor beban kerja.

Sedangkan faktor penempatan kerja menempati di urutan kedua dengan

jumlah 16% atau sebanyak 5 jawaban, didalam pra survei yang dilakukan, peneliti mendapati bahwa dari jumlah 30 responden yang diberikan kesempatan menjawab hanya ada 10% atau sebanyak 3 jawaban yang menganggap penurunan kinerja mereka disebabkan efikasi diri sedangkan terdapat 6% atau 2 orang yang menyatakan bahwa terjadinya penurunan kinerja mereka disebabkan rendahnya keterikan karyawan dengan perusahaan, hal ini menjadi perhatian dari peneliti bahwasanya terdapat penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor dari dalam diri individu karyawan tersebut. Departemen produksi setiap tahunnya melakukan penilai terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilakukan sebagai bahan evaluasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian dilakukan dengan mengukur beberapa faktor yang harus dipenuhi oleh karyawan, salah satunya kehadiran karyawan dan ketepatan waktu penyelesaian kerja karyawan. Berikut ini data penilaian hasil kerja PT. Semen Padang sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Standar Penilaian Hasil Kerja Karyawan di PT. Semen Padang

Skor	Nilai	Bobot
5	>202	Sangat Tinggi
4	151-200	Tinggi
3	102-150	Sedang
2	51-101	Rendah
1	<50	Sangat Rendah

Sumber: PT. Semen Padang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada departemen produksi di PT. Semen Padang terdapat penilaian kinerja karyawan terhadap karyawan-

karyawanyayang diukur dari hasil kerja karyawan. Penilain ini dilakukan sebagai evaluasi bagikaryawan serta untuk pengembangan karyawan. Berikut ini hasil penilaian kinerjakerja pegawai di PT. Semen Padang tahun 2019-2023 sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Rata-Rata Kinerja Kerja Karyawan di PT. Semen Padang

Tahun	Nilai Rata-Rata	Skor	Bobot
2019	104	3	Sedang
2020	112	3	Sedang
2021	163	4	Tinggi
2022	104	3	Sedang
2023	159	4	Tinggi

Sumber: PT. Semen Padang ★

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja kerja karyawan mengalami fluktuasi dari tahun 2019-2023, pada tahun 2019 kinerja karyawan di PT. Semen Padang memiliki nilai rata-rata sebesar 104, dengan skor 3 dan bobot kinerja “sedang”, pada tahun 2020 kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 112, dengan skor 3 dan bobot prestasi “sedang”, pada tahun 2021 mengalami peningkatan yaitu sebesar 163, dengan skor 4 dan bobot prestasi “tinggi” tetapi pada tahun 2022 kembali mengalami penurunan dengan nilai 104, dengan bobot 3 dan kinerja pegawai “sedang” dan pada tahun 2023 kembali mengalami peningkatan dengan nilai 159 dengan skor 4 dan bobot “tinggi”.

Penelitian ini akan mencoba untuk menjembatani pemahaman tentang

bagaimana nilai-nilai organisasi dan semangat kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan PT Semen Padang melalui variabel mediasi perilaku kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya membantu perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang perilaku kerja karyawan sebagai mediasi dalam konteks lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terjadi inkonsistensi hasil antara peneliti tentang korelasi variabel pengaruh *Relationship with parents* terhadap perilaku kerja yang didukung juga dengan berbagai fenomena masalah umum hingga khusus yang telah peneliti paparkan, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH *RELATIONSHIP WITH PARENTS* KINERJA KARYAWAN PADA PT SEMEN PADANG DI MEDIASI OLEH PERILAKU KERJA KARYAWAN”**

B. Batasan Masalah

Agar peneliti terfokus dan lebih terarah dalam meneliti, maka penulis membatasi beberapa hal dalam penelitian, yaitu penelitian ini dengan melihat pengaruh pengaruh *Relationship with parents* terhadap perilaku kinerja karyawan di PT semen padang di moderasi oleh semangat kerja.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang latar belakang permasalahan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *relationship with parents* kinerja karyawan pada PT

Semen Padang?

2. Bagaimana pengaruh *relationship with parents* terhadap perilaku kerja pada PT Semen Padang?
3. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang?
4. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *relationship with parents* kinerja karyawan pada PT Semen Padang
 2. Bagaimana pengaruh *relationship with parents* terhadap perilaku kerja pada PT Semen Padang
 3. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Padang
 4. Bagaimana pengaruh *relationship with parents* terhadap kinerja karyawan yang mediasi oleh perilaku kerja
- Manfaat Penelitian

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian tersebut adalah:

1. Bagi akademis

Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi tambahan pengetahuan bagi masyarakat umum, terutama mahasiswa yang ada di fakultas Ekonomi Bisnis Islam.

2. Bagi praktisi

Semoga peneliti ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan serta evaluasi terhadap objek penelitian untuk masa yang akan datang. Selain itu semoga penelitian ini dapat menajadikan bahan bacaan yang baik serta menambah wawasan pembaca terkait dengan judul penelitian ini.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah bagi pembaca dalam menganalisa dan memahami hasil dari penelitian ini, maka dibuatlah satu sistematika penulisan yang dibagi atas beberapa bab sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan, yang berisikan latar masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang penjelasan landasan teori yang

berhubungan dengan permasalahan penelitian, dari referensi yang bersumber dari jurnal publikasi yang relevan terhadap masalah yang diteliti, beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik yang peneliti bahas, kerangka pemikiran dan indikator penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan bab yang menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, yang meliputi: jenis penelitian, sumber data, populasi, Teknik pengumpulan data dan Teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulisan akan membahas tentang profil objek penelitian, pengujian dan hasil Analisa data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil Analisa data.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil analisa data pada bab-bab sebelumnya yang dapat dijadikan masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan.