

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, pada setiap perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, hal ini menunjukkan tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan atau aktifitas perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki peralatan modern dan sarana dan prasana yang lengkap. Karena manusia lah yang melaksanakan aktivitas di perusahaan tersebut, pada umumnya keberadaan Perusahaan mempunyai tujuan yang akan dicapai. SDM merupakan kunci yang menentukan tercapainya tujuan tersebut dengan efektif dan efisien. Kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi tentu harus didukung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Untuk itu Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal dan berusaha meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak positif bagi perusahaan dan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas dan hasil kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan atau disingkat dengan PTPN III Medan, merupakan salah satu 14 badan usaha milik negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet. PTPN III Medan merupakan salah satu BUMN terbesar dan yang memiliki karyawan yang sangat banyak hingga ratusan ribu karyawan.

Mengingat jumlah karyawan PTPN III Medan itu banyak, maka disini penulis menjadikan objek penelitiannya hanya pada karyawan PTPN III Medan kantor direksi karyawan pada divisi bagian sumber daya manusia (sdm) yang berjumlah 43 orang karyawan, Perusahaan PTPN III juga menginginkan kinerja karyawannya meningkat,

agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien, secara umum Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika [1]. Dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan yang optimal dan berkualitas perusahaan harus mempunyai faktor-faktor dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan adanya budaya organisasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan [1]. Setiap perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang disesuaikan. Kegiatan di Perusahaan tidak terlepas dari budaya organisasi selama melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan pada manajemen. Setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi yang disesuaikan. Suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan perlu meningkatkan faktor kinerja organisasi dengan membentuk dan mengembangkan suatu budaya organisasi yang mendukung terciptanya komitmen karyawan. Karena dengan budaya organisasi menjadikan salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi. Dimana budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi. Dengan adanya nilai-nilai yang diterapkan, dan telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi tersebut, maka akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian karyawan dalam bekerja. Dan karyawan lebih berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerjanya. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat dan kokoh diharapkan dapat mempererat individu yang ada di dalam organisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi peningkatan kinerja/organisasi melalui pemahaman budaya.

Dari hasil wawancara yang di terima dari PTPN III Medan Kantor Direksi Bahwa fenomena Budaya organisasi yang terjadi, kurang adanya sikap tanggap dalam

diri karyawan dalam menjalankan perintah organisasi, seharusnya karyawan tanggap dan berfikir apa yang menjadi perintah organisasi yang menjadi tugasnya sehingga banyak yang bekerja hanya menunggu perintah dari atasan, karyawan kurang menyadari bahwa seharusnya melaksanakan tugas tanpa menunggu atasannya, sehingga kadang pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Sehingga pimpinan marah. Dan kadang terjalin komunikasi kurang baik antara pimpinan dan sikap ramah pimpinan kepada karyawan menjadi kurang. Dan sehingga semakin membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya [2]. Tiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya, semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat untuk melakukan dan menyelesaikan tindakan atau kegiatan. Untuk itu, bila individu memiliki motivasi yang jelas dan nyata dari perusahaan maka akan lebih mudah diarahkan dalam mematuhi aturan kerja yang berlaku di Perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mampu memberikan motivasi kedalam diri karyawan dengan dorongan semangat dengan memberikan penghargaan bagi hasil kinerja karyawan. Selain dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri karyawan, maka akan timbul kesadaran dan keinginan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga di harapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan.

Hasil wawancara yang saya terima pada PTPN III Medan mengenai motivasi adalah, PTPN III sudah memberikan motivasi kepada karyawan seperti memberikan bonus kepada karyawan, diluar pemberian gaji seorang karyawan juga diizinkan cuti dan selama cuti juga diberikan uang, misalnya selama cuti 12 hari PTPN juga memberikan uang selama mereka cuti. Dan biaya transport kendaraan ditanggung oleh PTPN III Medan, namun masalah motivasi di PTPN III adalah dimana atasan masih mau marah atau menegur karyawan. Padahal karyawan sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dan sehingga kadang membuat karyawan menjadi kurang semangat, sehingga dalam meminta data-data penting tidak tepat waktu diberikan oleh

karyawan, dan menerbitkan surat edaran yang diminta tidak sesuai tanggal ditetapkan, karena banyak karyawan yang menunda pekerjaannya, sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang kemudian akan diluahkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

1.3 Ruang Lingkup

Mempertimbangkan bahwa kinerja karyawan mempunyai ruang lingkup yang cukup luas, maka ruang lingkup pada penelitian ini penulis hanya membatasi pada variabel bebas yang meliputi Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), dan variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y), Serta objek penelitiannya adalah karyawan pada divisi sumber daya manusia PTPN III Medan yang berjumlah 43 orang karyawan dengan periode pengamatan Tahun 2018.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan oleh penulis dengan tujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Sebagai dasar peningkatan pengetahuan mengenai pentingnya budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BUMN dan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah peneliti ini.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan PT Perkebunan Nusantara (Persero) Medan dalam mengambil sebuah keputusan peningkatan kinerja karyawan dimasa yang akan datang melalui dari budaya organisasi dan motivasi.

1.6 Originalitas

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Erica Ardiyanti “Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yakes Telkom Kantor Pusat Bandung)” [3]. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

- a. Variabel penelitian : variabel penelitian terlebih dahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan penelitian terdahulu adalah budaya organisasi (X_1), sedangkan variabel bebas yang digunakan penulis adalah budaya organisasi (X_1) dan motivasi (X_2). Alasan penulis menambahkan variabel motivasi dalam penelitian ini adalah Karena Tiap individu mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuannya, semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat untuk melakukan dan menyelesaikan tindakan atau kegiatan. Untuk itu, bila individu memiliki motivasi yang jelas dan nyata maka akan lebih mudah diarahkan dalam mematuhi aturan kerja yang berlaku di Perusahaan [2]. Motivasi merupakan salah satu bagian terpenting dalam diri karyawan sebagai penambah semangat kerja serta mendorong karyawan lebih produktif dalam menjalankan tugasnya.

- b. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.
- c. Objek penelitian: objek penelitian yang digunakan penelitian terdahulu adalah pada Telkom kantor pusat Bandung, sedangkan objek penelitian yang digunakan pada peneliti ini adalah di perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III(Persero) Medan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL