

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan (Wiyadi dalam <http://etd.eprints.ums.ac.id/2932/1/B100040248.pdf>).

Karyawan di dalam suatu organisasi sering kali mengalami pasang surut dalam menjalankan tugas. Para karyawan biasanya merasa bahwa mereka bekerja hanya karena mereka memang harus bekerja, tanpa ada alasan tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu perlu adanya pemberian motivasi yang diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Potensi Sumber daya Manusia dalam suatu sistem operasi pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi diri sekaligus peluang untuk

memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Selain motivasi yang dapat menunjang manusia dalam melakukan kinerja yang baik, budaya organisasi turut berpengaruh. Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya sebagaimana yang diungkapkan oleh Furqon (2007:2). “Manusia yang pada dasarnya sebagai makhluk budaya mengandung pengertian bahwa kebudayaan merupakan ukuran dalam hidup dan bertingkah laku manusia terhadap lingkungannya”.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu.

Kebudayaan mengikat para anggota yang dilingkupi kebudayaan itu untuk berperilaku sesuai dengan kebudayaan yang ada tanpa merasa terpaksa. Apabila budaya tersebut bersifat mengarahkan kepada anggota organisasi untuk mempunyai kinerja yang baik, maka dapat dipastikan anggota melaksanakannya dengan baik. Akhirnya pelaksanaan budaya itu akan menghasilkan *output* kinerja yang baik.

Sebagaimana diungkapkan Kast & Rosenzweig (2007:956) yaitu:

“Walaupun memang benar bahwa perusahaan yang baik itu mempunyai *skill* analitis yang hebat, namun kita percaya bahwa keputusan terpenting mereka lebih banyak dibentuk oleh nilai-nilai mereka dari pada oleh kecekatan mereka dengan angka-angka. Pelaksanaan yang top itu menciptakan kebudayaan yang luas, mengarahkan dan disenangi yang akan menciptakan semangat kerja yang tinggi”.

Pemberian motivasi dan pembentukan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan dimana hal itu merupakan keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan penelitian Fikri (2008) bahwa di masa depan akan semakin penting adanya pemahaman yang tepat tentang dampak budaya organisasi pada motivasi pegawai. Dan dalam perspektif modern menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan alat bagi pihak manajemen untuk memotivasi karyawan dalam pencapaian organisasi.

Pada umumnya tuntutan kebutuhan yang semakin tinggi beban kebutuhan hidup karyawan semakin tidak terpuaskan dan gaji yang diberikan sering lewat dari tanggal yang ditentukan. Tentunya hal ini berakibat pada menurunnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas. Seperti dikemukakan dalam salah satu teori motivasi, teori hirarki kebutuhan dari kelima kebutuhan (fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri) dengan keterbatasan sumber-sumber yang ada pada manusia, pengaruh perekonomian, serta pengaruh lain maka kebutuhan-kebutuhan tersebut semakin sulit untuk terpenuhi dan akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan menjadi tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tepat waktu dan kemangkiran karyawan semakin meningkat.

Kondisi PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit, dan kertas karet, hal ini menjadi lokomotif kemajuan ekonomi Indonesia

khususnya di sektor agribisnis. Dalam mewujudkan kemajuan ekonomi yang berkesinambungan ini perlu diperhatikan bagaimana kondisi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas yang dijiwai budaya organisasinya. Budaya organisasi yang secara sistematis menuntun karyawan untuk meningkatkan motivasi kerjanya bagi perusahaan.

Masalah kinerja hampir dialami oleh semua perusahaan besar maupun yang tergolong sedang berkembang. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan kinerjanya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya, misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Namun lain hal dengan kondisi di PTPN III Medan ini, saat jam kerja karyawan sering bercanda dengan rekan kerja satu sama lain, absensi yang merepotkan. Untuk itu, perusahaan berupaya mengadakan kebijakan, inovasi-inovasi dan stabilitas guna menghadapi tuntutan perubahan budaya organisasi.

Tinggi rendahnya motivasi dan budaya organisasi di PT Perkebunan Nusantara III Medan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Motivasi dan budaya organisasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diinternalisasi kepada seluruh karyawan agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja yang terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Melihat pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan serta didukung oleh budaya organisasi yang kuat serta pengaruhnya nanti terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisa, dan mengevaluasi motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang ada di perusahaan dan mengangkat permasalahan tersebut kedalam sebuah penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka identifikasi masalah sebagai berikut:

- Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- Apakah Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan serta apakah ada pengaruh antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu sebagai berikut:

1. Menjelaskan Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III medan
2. Menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi kerja dan Budaya Organsasi pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan
3. Menjelaskan Motivasi kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai wahana dalam meningkatkan kemampuan menulis dan berfikir ilmiah khususnya berkaitan dengan motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang

3. Bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan dalam hal motivasi kerja dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi terlebih bagi yang ingin memperdalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.