

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi tentunya akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Selain itu juga agar kualitas karyawan bisa semakin meningkat dibutuhkan budaya yang dapat dijadikan pedoman karyawan dalam bekerja.

Kualitas sumberdaya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Hal tersebut juga harus diperhatikan oleh perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Indonesia yang akan diprediksikan akan menerima bonus demografi pada tahun 2020-2030 yang akan datang, yang mana pada tahun tersebut jumlah penduduk Indonesia dalam usia produktif (15-64 tahun) diperkirakan akan mencapai 70% (CNN, 2018). Hal tersebut berarti Indonesia akan memiliki banyak calon angkatan dan tenaga kerja yang akan mengisi posisi-posisi di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, hal tersebut menuntut perusahaan harus mampu dalam

memanajemen karyawannya agar memiliki kinerja yang dapat menunjang kegiatan perusahaan, dan mampu bersaing dengan perusahaan lainya.

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Semakin tinggi tingkat penerimaan para karyawan terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasinya. Akan tetapi, budaya kuat juga memiliki kelemahan yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghambat para karyawan untuk berani mencoba cara-cara baru, terutama dalam menghadapi situasi yang berubah cepat. Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memahami nilai-nilai

yang ada dalam organisasinya, maka akan mempengaruhi bagaimana kinerjanya.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya motivasi karyawan dalam organisasi, maka karyawan harus memiliki perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Keberhasilan suatu perusahaan ini dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila sumber daya

manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik.

Industri minyak kelapa sawit merupakan salah satu industri yang besar di Indonesia, CPO (*Crude Palm Oil*) atau Minyak sawit metah ini adalah salah satu bahan metah yang dapat diproses untuk menghasilkan berbagai macam produk seperti produk kosmetik, makanan ataupun bahan bakar. Selain dipasarkan di dalam negeri, produk CPO juga merupakan salah satu komoditi eksport yang besar di Indonesia, CPO di eksport ke negara-negara di asia, timur tengah, hingga amerika (Tane, 2018). Salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri minyak kelapa sawit di Indonesia adalah PT. Gunung Mas Raya Sungai Bangko Estate.

PT. Gunung Mas Raya Sungai Bangko Estate merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri minyak kelapa sawit di Indonesia, perusahaan yang memiliki karyawan sebanyak 400 orang ini berlokasi di Kota Rokan Ilir Provinsi Riau dengan komoditas berupa CPO (*Crude Palm Oil*) atau minyak sawit metah, dan kelompok industri minyak kasar (minyak makan) dari nabati dan hewani. PT. Gunung Mas Raya Sungai Bangko Estate juga merupakan sebuah perusahaan industri kelapa sawit yang memiliki komplek perusahaanya sendiri, termasuk sekolah, dan pemukiman karyawan yang berada pada lokasi yang telah ditentukan dai dalam sebuah komplek perusahaan.

Berada dalam perusahaan yang bergerak di salah satu bidang industri besar di Indonesia, tentunya para karyawan dari PT. Gunung Mas Raya Sungai

Bangko Estate dituntut untuk memiliki kinerja yang mampu menunjang kegiatan perusahaan agar dapat berjalan dengan semestinya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja karyawan tentunya akan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi, dan motivasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penulis ingin mengetahui lebih jauh apakah budaya organisasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya Sungai-Bangko Estate. Untuk itu, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mas Raya Sungai Bangko Estate”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya Sungai Bangko Estate?
2. Bagaimana pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya Sungai Bangko Estate?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya Sungai Bangko Estate.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gunung Mas Raya Sungai Bangko Estate.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian atau diskusi yang relevan dengan penelitian ini, serta memberikan sumbangan dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan manajemen.

2. Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis membatasi ruang lingkup penelitian, dimana penulis melakukan penelitian kepada karyawan PT. Gunung Mas Raya Sungai Bangko Estate. Ruang lingkup yang diteliti adalah budaya organisasi dan Motivasi. Penyebaran kuisisioner dilakukan kepada karyawan PT. Gunung Mas Raya Sungai Bangko Estate.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian yang penulis laksanakan terdiri dari bab-bab yang tergabung dalam sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN



Dalam bab ini dibahas latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan, manfaat dan ruang lingkup serta diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dibahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga akan dibahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan model kerangka konseptual yang akan dipedomani pada tahap pengolahan data.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas tentang populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, skala pengukuran, definisi operasional dan pengukuran variabel serta metode analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas tentang hasil proses penyebaran kuisisioner penelitian, deskriptif umum responden, dan analisis data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan, implikasi hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.

