

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Umumnya setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga dapat kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan (Sutrisno, 2020:3).

Sumber daya manusia salah satu penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Pencapaian tersebut tidak lain adalah mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang yang memenuhi

tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kemampuan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan motivasi.

Menurut Sedarmayanti (2016:75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Sedangkan menurut Afandi (2021:23) Motivasi adalah Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dalam hal ini budaya organisasi dan motivasi kerja juga dimiliki oleh karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM).

PT. Minanga Group merupakan salah satu perusahaan terbesar di Ogan Komering Ulu. Perusahaan ini bergerak dalam bidang perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit yang berada di Kecamatan Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu. PT.Minanga ogan terdiri dari 2 (dua) pabrik yaitu, pabrik Seii Enai Mill (SENM) dan pabrik Seii Ogan Mill (SOGM).

Bagi perusahaan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) masalah Budaya Organisasi, dan Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dilakukan, karena perusahaan menyadari kurang baiknya budaya organisasi, dan motivasi akan berakibat menurunnya kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya cita-cita perusahaan. Hal ini tentunya tidak bisa dibiarkan berlanjut,

karena dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian. Untuk melihat bagaimana keadaan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM), maka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara yang terdiri dari beberapa indikator mengenai kerjasama tim kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data tabel 1 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Hail Kuesioner Pra-Survey Budaya Organisasi di PT. Minanga Group**  
**Pabrik Seii Enai Mill (SENM) (X<sub>1</sub>)**

| No  | Pernyataan   | SS        | S         | N         | TS | STS | Rata rata |
|---|--|-----------|-----------|-----------|----|-----|-----------|
|   |  | 5         | 4         | 3         | 2  | 1   |           |
| <b>A. Pelaksanaan Norma</b>                             |  |           |           |           |    |     |           |
| 1.  | Karyawan harus melaksanakan norma-norma yang baik dalam perusahaan.              | 1<br>3%   | 2<br>7%   | 27<br>90  | -  | -   | 3,13      |
| 2.  | Budaya organisasi haruslah menanamkan sikap dan perilaku yang baik.              | 21<br>70% | 9<br>30%  |           | -  | -   | 4,70      |
| <b>B. Pelaksanaan Nilai-nilai</b>                       |  |           |           |           |    |     |           |
| 1   | Kesamaan dalam perlakuan kerja sangat dibutuhkan karyawan.                       | 24<br>80% | 6<br>20%  | -         | -  | -   | 4,80      |
| 2   | Pemimpin tidak boleh membeda-bedakan antar karyawan                              | 2<br>6%   | 5<br>17%  | 23<br>77% | -  | -   | 3,30      |
| <b>C. Kepercayaan</b>                                   |  |           |           |           |    |     |           |
| 1   | Percaya akan kualitas diri sendiri penting dalam bekerja.                        | 9<br>30%  | 6<br>20%  | 15<br>50% | -  | -   | 3,8       |
| 2   | Rasa percaya harus ditumbuhkan sejak dini.                                       | 24<br>80% | 6<br>20%  | -         | -  | -   | 4,80      |
| <b>D. Berorientasi Kepada Semua Kepentingan Anggota</b> |  |           |           |           |    |     |           |
| 1   | Asumsi yang baik mampu membentuk karyawan menjadi pribadi yang memiliki kinerja. | 27<br>90% | 3<br>10%  | -         | -  | -   | 4,9       |
| 2   | Pendapat orang lain akan membentuk asumsinya masing-masing.                      | 27<br>90% | 3<br>10%  | -         | -  | -   | 4,9       |
| <b>E. Agresif dalam bekerja</b>                         |  |           |           |           |    |     |           |
| 1   | Karyawan yang terus belajar akan meningkatkan kinerja.                           | 15<br>50% | 15<br>50% | -         | -  | -   | 4,5       |

|   |   |           |          |           |   |   |     |
|---|---|-----------|----------|-----------|---|---|-----|
| 2   | Belajar dan terus belajar adalah kunci sukses.                          | 3<br>10%  | 9<br>30% | 18<br>60% | - | - | 3,5 |
| <b>F. Mempertahankan dan Menjaga Stabilitas Kerja</b> |   |           |          |           |   |   |     |
| 1   | Kualitas yang baik akan membentuk kinerja yang tinggi dalam bekerja.    | 9<br>30%  | 6<br>20% | 15<br>50% | - | - | 3,8 |
| 2   | Posisi yang baik dalam perusahaan akan memperlihatkan kinerja karyawan. | 24<br>80% | 6<br>20% | -         | - | - | 4,8 |

Berdasarkan observasi awal terdapat permasalahan mengenai budaya organisasi yang ada di PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) terkait dengan indikator pelaksanaan norma dimana pada pernyataan “karyawan harus melaksanakan norma-norma yang baik dalam perusahaan” dengan rata-rata 3,10 dimana dalam bekerja terkadang norma-norma yang baik sering didapati dilanggar oleh karyawan seperti tidak datang lebih awal dalam bekerja dan menggunakan alat pengaman dalam melaksanakan kerja, selain itu pada indikator mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja dimana karyawan saat ini ada yang mengalami penurunan jabatan kerja hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memiliki kinerja yang buruk.

**Tabel 1.1**  
**Hail Kuesioner Pra-Survey Motivasi di PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) (X<sub>2</sub>)**

| No.                            | Pernyataan   | SS        | S        | N         | TS | STS | Rata rata |
|--------------------------------|--|-----------|----------|-----------|----|-----|-----------|
|                                |  | 5         | 4        | 3         | 2  | 1   |           |
| <b>A. Kebutuhan fisiologis</b> |  |           |          |           |    |     |           |
| 1.                             | Kinerja akan meningkat jika perusahaan mengerti kebutuhan mendasar dari seorang karyawan | 3<br>10%  | 6<br>20% | 21<br>70% | -  | -   | 3,4       |
| 2.                             | Karyawan sangat membutuhkan perlindungan fisik dalam bekerja                             | 21<br>70% | 9<br>30% | -         | -  | -   | 4,7       |
| <b>B. Kebutuhan rasa aman</b>  |  |           |          |           |    |     |           |

|                                      |   |           |           |           |   |   |      |
|--------------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|---|---|------|
| 1                                    | Dalam bekerja karyawan kebutuhan rasa aman dan bebas dari bahaya.                   | 3<br>10%  | 12<br>40% | 15<br>50% | - | - | 3,6  |
| 2                                    | Lingkungan yang baik dalam perusahaan akan mendukung terbentuknya kinerja karyawan. | 1<br>3%   | 2<br>7%   | 27<br>90% | - | - | 3,13 |
| <b>C. Kebutuhan sosial</b>           |   |           |           |           |   |   |      |
| 1                                    | Saling menerima antar pegawai dapat membuat karyawan nyaman bekerja.                | 18<br>60% | 12<br>40% | -         | - | - | 4,6  |
| 2                                    | Antar pegawai harus saling menyayangi dalam bekerja.                                | 12<br>40% | 18<br>60% | -         | - | - | 4,4  |
| <b>D. Kebutuhan pengakuan</b>        |   |           |           |           |   |   |      |
| 1                                    | Saling menghargai antar karyawan sangatlah penting.                                 | 12<br>40% | 9<br>30%  | 9<br>30%  | - | - | 4,1  |
| 2                                    | Menghormati atas kerja orang lain bentuk kaaryawan tersebut memiliki kinerja.       | 12<br>40% | 18<br>60% | -         | - | - | 4,4  |
| <b>E. Kebutuhan aktualisasi diri</b> |   |           |           |           |   |   |      |
| 1                                    | Dalam bekerja karyawan penting memiliki potensi dalam diri.                         | 9<br>30%  | 12<br>40% | 9<br>30%  | - | - | 4    |
| 2                                    | Saling mengutarakan pendapat antar karyawan penting untuk koreksi kinerja.          | 9<br>30%  | 21<br>70% | -         | - | - | 4,3  |

Selain itu motivasi kerja karyawan juga saat ini sedang menurun hal ini berkaitan dengan indikator kebutuhan rasa aman dengan pernyataan Lingkungan yang baik dalam perusahaan akan mendukung terbentuknya kinerja karyawan dengan rata-rata nilai 3,63 yang dimana lokasi tempat kerja perusahaan membuat lingkungan kerja terkadang tidak aman bagi karyawan sehingga dalam bekerja karyawan membutuhkan jaminan keselamatan kerja yang harus diberikan lebih oleh perusahaan, terlebih lagi saat ini perusahaan sempat akan mengalami kebangkrutan sehingga jaminan kerja karyawan dikurangi.

Peneliti mengambil penelitian ini karena pentingnya masalah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja di PT. Minanga Group Pabrik Sei Enai Mill

(SENM) sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di telah uraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) baik secara parsial maupun simultan ?.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis dan praktis.

### **a. Manfaat Teoritis**

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan,

selain itu sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### 1. Bagi Perusahaan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan mengenai pentingnya pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM).

##### 2. Bagi Peneliti

Hasil penulisan ini dapat menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Minanga Group Pabrik Seii Enai Mill (SENM) serta merupakan perbandingan antara teori yang di peroleh selama kuliah dengan kenyataan di dunia kerja.

##### 3. Bagi Universitas Baturaja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk bahan referensi penelitian selanjutnya.

