

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yaitu aset perusahaan yang paling signifikan dengan merupakan satu-satunya sumber daya yang mampu menjalankan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yaitu komponen penting yang mesti dijaga oleh suatu badan agar dapat memenuhi desakan yang dihadapinya sehari-hari dalam rangka merespon setiap krisis.

PT. Buana Wirasubur Sakti adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit Indonesia. Operasi perkebunan kelapa sawit, pabrik, dan perdagangan umum adalah bisnis inti perusahaan. Peneliti menemukan bahwa kejadian yang terjadi di PT. Buana Wirasubur Sakti berkaitan dengan kinerja karyawan, berdasarkan studi yang dilakukan di perusahaan. Masih ada karyawan yang bekerja paruh waktu.

Motivasi yaitu aspek yang membawa seseorang guna melaksanakan sesuatu, sehingga sesekali disalahartikan sebagai unsur yang mempengaruhi sifat seseorang. Aktivitas seseorang harus disertai dengan faktor yang mendorongnya. Kebutuhan dan keinginan seseorang biasanya menjadi pendorong yang melatarbelakangi mereka untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi karyawan didefinisikan sebagai kurangnya motivasi bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya.

Kepemimpinan yaitu standar sifat yang digunakan seseorang saat berusaha untuk mempengaruhi sifat orang lain dengan cara yang dia anggap cocok. Upaya untuk menyelaraskan antara mereka yang bakal mempengaruhi sifat dan mereka yang akan dipengaruhi menjadi semakin berguna.

Budaya organisasi yaitu sistem kegunaan bersama dari nilai-nilai penting yang dimiliki oleh formasi secara keseluruhan dan nilai-nilai. Budaya organisasi berfungsi untuk membedakan satu organisasi dari yang lain, untuk memberikan anggota organisasi rasa identitas, dan untuk memfasilitasi munculnya komitmen kolektif. mengembangkan sistem pemaknaan dan kontrol yang mempengaruhi pembentukan sikap dan perilaku anggota organisasi, dan memperkuat stabilitas sistem sosial di perusahaan. Ada masalah dengan budaya perusahaan, seperti kurangnya kerjasama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kurangnya kepemimpinan.

Penulis terbawa untuk meneliti “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Buana Wirasubur Sakti”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan membatalkan kewajiban yang dibagikan oleh manajemen.
2. Karyawan yang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.
3. Jarangnya berhubungan langsung dengan operasional operasional yang berkaitan dengan aktivitas kerja pekerjanya mengakibatkan kurangnya komunikasi dan kontak.
4. Kurangnya kerjasama pegawai dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya kreativitas pegawai karena kurangnya kompetensi pegawai dan motivasi pimpinan.

1.3 Perumusan Masalah

1. Apa peran motivasi di PT. Kinerja Pegawai Buana Wirasubur Sakti?
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan PT. Buana Wirasubur Sakti atas kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi PT. Budaya Buana Wirasubur Sakti berdampak atas kinerja karyawan?
4. Di PT. Buana Wirasubur Sakti, bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi atas kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Di PT. Buana Wirasubur Sakti, memahami dan mengkaji dampak motivasi atas kinerja pegawai.
2. Memahami dan menilai dampaknya atas kinerja pegawai T. Buana Wirasubur Sakti
3. Di PT. Buana Wirasubur Sakti, memahami dampak budaya perusahaan atas kinerja karyawan.
4. Di PT. Buana Wirasubur Sakti, memahami dan mengkaji dampak motivasi, kepemimpinan, dan budaya terhadap kinerja pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
Mampu membagikan pendapat dan umpan balik yang berharga kepada perusahaan tentang bagaimana meningkatkan motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja
2. Bagi penulis

penulis sebagai sumber informasi studi bertambah maju mengenai pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya perusahaan terhadap kinerja pegawai

3. Manfaat Praktis

Temuan pengkajian ini diharapkan bisa membantu PT. Buana Wirasubur Sakti dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

4. Manfaat Bagi Peeneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi tambahan dan perbandingan ketika melakukan penelitian masa depan dalam topik yang sama.

1.6 Landasan Teori

1.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu kebutuhan yang mendorong dan mengarahkan orang untuk mendapatkan arah atau insentif spesial (Suparyadi, 2015: 417).

Menurut Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno (2013, hal. 109) Motivasi secara umum dipandang sebagai kekuatan pendorong perilaku seseorang. Hal tersebut adalah bagian yang memotivasi seseorang demi melaksanakan kegiatan tersebut

1.6.2 Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan Edison (2016, hal167-177) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 1) Persyaratan fisiologis
- 2) Kepentingan akan rasa tenang
- 3) Persyaratan preferensial
- 4) Pentingnya kehormatan
- 5) Persyaratan untuk perbaikan orang

1.6.3 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan, sebagai inti dari manajemen, adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bermakna soal bawahan, sehingga mereka akan dan kuat melayani tindakan khusus sendiri, yang mungkin atau mungkin tidak sesuai dengan keinginannya (Uha, 2013: 153). Proses mengajar, mempengaruhi, ataupun mengatur anggapan, pendirian, atau perilaku individu lain dikenal dengan istilah kepemimpinan (Amanah, 2011, hal. 203).

1.6.4 Indikator Kepemimpinan

Indikator adalah komponen berguna dari setiap variabel akibat mereka menentukan pengukuran setiap variabel. Sebagaimana dikemukakan oleh Amanah (2011:208), kegembiraan, kejujuran, kepercayaan diri, pengalaman, dan kemampuan.

1.6.5 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi digambarkan sebagai cita-cita bersama di antara badan organisasi (sub-unit organisasi) yang memanifestasikan perilaku terhadap organisasi (Amanah, 2011, hlm. 53).

Budaya organisasi berdasarkan Sutrisno (2010:2) yaitu kemampuan sosial yang tidak terlihat yang bisa memotivasi karyawan dalam suatu perusahaan untuk melakukan aktivitas kerja.

1.6.6 Indikator Budaya Organisasi

Berdasarkan Edison (2016, hal 131) memberitahukan indikator budaya organisasi, mencakup : pemahaman, keagresifan, karakter, performa, tujuan.

1.6.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengaruh yang terdapat suatu badan, bagus bentuk profit oriental maupun non-oriental yang dikembangkan, dikenal sebagai kinerja (Fahmi, 2017, hlm. 176). Kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan tenaga kerja secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan sesuai dengan keharusan yang dipercayakan kepadanya (Mangkunegara, 2013, hlm. 195).

2.1.4.1 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Moeheriono 2012, hal. 114) Indikator kinerja seperti berikut: Efisien , Kapasitas, Ketepatan waktu, Produktifitas, Keamanan.

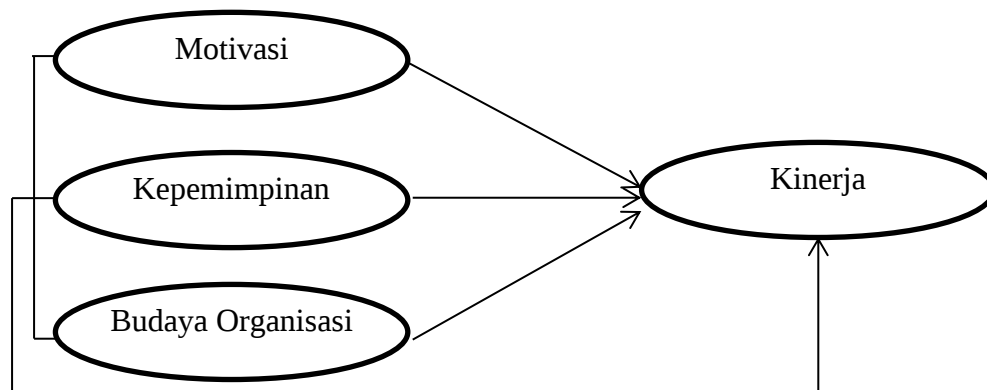
1.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ariyadi (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Lampung	X_1 = Motivasi X_2 = Kepemimpinan X_3 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Uji F: Motvasi, Kepemimpnan, dan Budaya Orgnisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Uji t: Motvasi, Kepemimpnan, dan Budaya Organsasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	Kusnaedi (2016)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirbon)	X_1 = Motivasi X_2 = Kepemimpinan X_3 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Uji F: Motvasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Uji t: Motvasi, Kepmimpinan, dan Budaya Organsasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3.	Syamsuri (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kotawaringin Timur	X_1 = Motivasi X_2 = Kepemimpinan X_3 = Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Uji F: Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Uji t: Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
----	-----------------	--	---	---

1.8 Kerangka Konseptual



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

1.9 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, dan hipotesis penelitian ini yaitu :

H₁ : Motivasi dampak atas kinerja karyawan PT. Buana Wirasubur Sakti

H₂ : Kepemimpinan dampak atas kinerja karyawan PT. Buana Wirasubur Sakti

H₃ : Budaya organisasi dampak atas kinerja karyawan PT. Buana Wirasubur Sakti

H₄ Motivasi, Kepemimpinan dan budaya organisasi dampak atas kinerja karyawan PT. Buana Wirasubur Sakti