

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1 Latar Belakang**

Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Aset terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya yang menentukan keberhasilan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat diterapkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Budaya organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika yang dipegang oleh setiap bagian dari organisasi. Komponen-komponen ini menjadi dasar untuk melacak perilaku pegawai, pemikiran mereka tentang bekerja sama, dan cara mereka berinteraksi dengan lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan jika budaya organisasi baik.

Disiplin adalah sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama, salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama-sama antara karyawan, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

**Tabel 1.1**  
**Data fenomena Budaya Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>Total</b>
Budaya Organisasi	5	4	4	4	17
	4	4	4	5	17
	5	5	5	5	20

*Sumber: Kuesioner Penelitian.*

Pada data fenomena diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara III Medan, dapat di kategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang dapat mengutamakan kepentingan umum daripada pribadi dan mampu bekerja sama secara tim.

#### **Data Fenomena Disiplin Kerja.**

	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>X2.4</b>	<b>Total</b>
Disiplin Kerja	5	4	4	5	18
	5	3	4	4	16
	5	5	5	5	20

*Sumber: Kuesioner Penelitian.*

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Berdasarkan data diatas, karyawan di PT. Perkebunan III Medan Sebagian besar dapat menghargai waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai target perusahaan secara maksimal.

#### **Data Fenomena Motivasi Kerja.**

	<b>X3.1</b>	<b>X3.2</b>	<b>X3.3</b>	<b>X3.4</b>	<b>Total</b>
Motivasi Kerja	5	4	3	5	17
	5	5	5	4	19
	4	4	5	4	17

*Sumber: Kuesioner Penelitian.*

Pada fenomena ini, motivasi kerja menjadi faktor yang juga dapat menyebabkan naiknya produktivitas kerja karyawan pada PT Perkebunan III Medan. Fenomena ini terjadi karena adanya pemberian penghargaan kepada karyawan dan pemberian fasilitas yang memadai.

**Data Fenomena Kinerja Karyawan.**

Kinerja	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total
Karyawan	5	4	5	4	18

*Sumber: Kuesioner Penelitian.*

PT. Perkebunan Nusantara III Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang perkebunan. Produk utama di Perusahaan ini adalah kelapa sawit (CPO). Kualitas dan kuantitas kerja karyawan di perusahaan tidak perlu diragukan lagi. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar karyawan yang mampu bekerja dengan teliti dan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”**.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

1. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga membuat karyawan memberikan kinerja yang kurang optimal.
2. Kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang dibebankan, sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan.
4. Kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu datang, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## **I.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan?

## **I.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.

## I.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti  
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan.  
Penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia  
Penelitian ini sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PTPN III Medan.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian ini sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

## 1.6 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.2**

Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Arif et al 2021	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV.XXX	X1 : Budaya Organisasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil analisa yang didapat menunjukkan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial atau pun simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karunia Abadi Sidoarjo. Hasil koefisien regresi variable budaya organisasi sebesar 0.01, disiplin kerja 0.02 dan motivasi kerja 0.03. Sedangkan untuk koefisien determinasi didapatkan nilai 0,927. Sehingga seluruh variable independen berkontribusi sebesar 92,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
Siagian, 2017	Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam	X1 : Motivasi, X2 : Disiplin Kerja, X3 : Budaya Organisasi, Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini adalah; Budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
Mindari, 2015	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Dekayu	X1 : Budaya Organisasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Pengembangan SDM Y : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 117 orang. Sampel diambil dengan menggunakan sensus sampling, dimana seluruhnya anggota populasi yang dijadikan sampel.

*Sumber : Jurnal (2024)*

### **I.7 Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (Hafid & Kurnia, 2019), budaya organisasi adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi sistem manajemen organisasi.

Menurut Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., (2023), Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., Budaya organisasi mencerminkan sifat dan karakteristik lingkungan kerja serta hasil kegiatan organisasi, disadari atau tidak disadari yang diduga dapat mempengaruhi perilaku dan karakter organisasi.

Menurut James W, Elston D (2020), budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama.

Berdasarkan teori diatas, bahwa budaya organisasi di suatu norma dan nilai- nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Dalam perusahaan, budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi perusahaan untuk mencapai tujuan dan kekuasaannya.

### **I.8 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Menurut Rarung et al., (2021), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Yani & Andani (2024), disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomsumsi masalah-masalah kerja pada karyawan.

Menurut Budi (2022), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Berdasarkan teori diatas bahwa disiplin sangat penting untuk diterapkan, karyawan harus mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan perusahaan demi tercapainya kinerja karyawan yang maksimal.

### **I.9 Teori Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan**

Menurut Asmoyo (2023), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

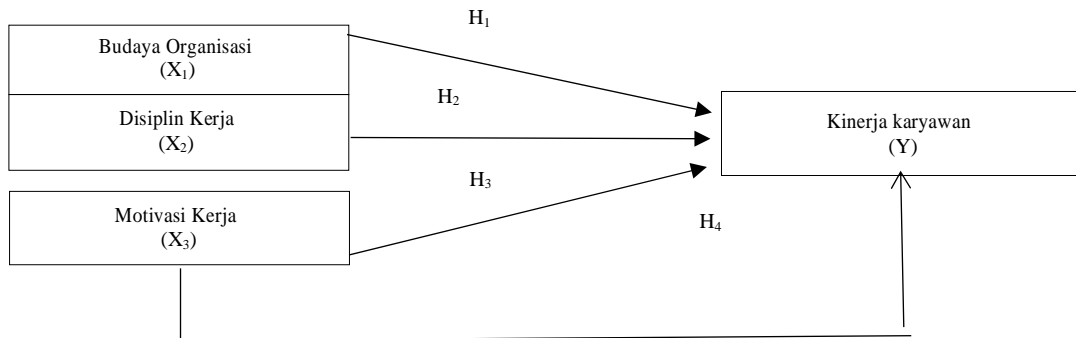
Menurut Indriyani & Solihin (2022), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Tarigan & Aria Aji Priyanto (2021), motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Berdasarkan beberapa teori menurut pendapat ahli diatas bahwa motivasi sesuatu yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Sehingga mereka termotivasi sesuai dengankebutuhannya dalam mencapai kinerja yang baik.

### I.10 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar I.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

### I.11 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
- H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
- H<sub>3</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Medan.
- H<sub>4</sub>: Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawanPT. Perkebunan Nusantara III Medan .