

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Menurut (Hardono et al., 2019) Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan, untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

Menurut (Susan, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar tercapai keberhasilan bagi suatu organisasi.

Menurut (Wijaya and Susanty 2020) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Barsah and Ridwan 2020), Kinerja Karyawan adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Menurut (Nova 2019) Berdasarkan Budaya Organisasi adalah segala yang berada disekitar karyawan yang Peningkatan dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian Budaya Organisasi lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya.

Menurut (Nafi' Atqiya 2019) Kepemimpinan adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan . Kepemimpinan adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut (Raya, 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya . Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

PT. Perkebunan Pelalu Raya (PPR) sebagai salah satu perusahaan swasta nasional dengan mengemban misi kebijaksanaan pemerintah dalam hal pembangunan sub sektor perkebunan sebagai wadah untuk meningkatkan produksi komoditas non migas dan membantu pengembangan wilayah terpadu di Sumatera Barat.

Tabel 1.1
Data Absensi karyawan PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia
Kabupaten Agam Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif	Kehadiran	Ketidak hadiran			Total Ketidak hadiran
				Cuti	Izin	Sakit	
Januari	70	24 hari	63	3	1	3	7
Februari	70	23 hari	67	3	0	0	3
Maret	70	26 hari	58	6	4	2	12
April	70	25 hari	49	12	4	5	21
Mei	70	18 hari	57	7	6	0	13
Juni	70	25 hari	49	11	8	2	21
Juli	70	26 hari	55	11	4	0	15
Agustus	70	25 hari	61	2	4	3	9
September	70	26 hari	55	7	6	2	15
Oktober	70	24 hari	65	4	1	0	5

(Sumber: PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat tingkat kehadiran pekerja pada PT Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat selama 10 bulan dari awal tahun 2021 mengalami fluktuasi yaitu terjadinya kenaikan dan penurunan. Pada bulan Januari tingkat kehadiran sebanyak 63 orang dan ketidakhadiran 7 orang, Pada bulan Februari mengalami peningkatan pada kehadiran yaitu 67 orang, dan untuk tingkat ketidakhadiran sebanyak 3 orang Pada bulan Maret mengalami penurunan jumlah kehadiran dari bulan sebelumnya yaitu sebanyak 58 orang, dan untuk ketidakhadiran mengalami kenaikan yaitu 12 orang, Selanjutnya pada bulan April terjadi penurunan kehadiran yaitu hanya 49 orang dan ketidakhadiran meningkat menjadi 21 orang, Pada bulan Mei terjadi peningkatan kehadiran dari bulan sebelumnya yaitu 57 orang dan ketidakhadiran 13 orang, Pada bulan Juni mengalami penurunan yaitu 49 orang dengan ketidakhadiran 21 orang, Pada bulan Juli kehadiran 55 orang dan ketidakhadiran

15 orang, Selanjutnya pada bulan Agustus kehadiran 61 orang dan ketidakhadiran sebanyak 9 orang, Pada bulan September kehadiran sebanyak 55 orang dan ketidakhadiran sebanyak 15 orang, Dan pada bulan Oktober kehadiran 65 orang dan ketidakhadiran 5 orang, Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan April dan Juni, sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Oktober. Hal ini mengindikasikan Budaya Organisasi karyawan untuk bekerja selalu berubah- rubah setiap bulannya yang ditandai dengan terjadinya fluktuasi tingkat ketidakhadiran pada karyawan PT Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nova 2019), Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Nova Syafrina Sudarmin Manik. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Perilaku berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hadiansyah and Yanwar 2019), Peningkatan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PPR. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Peningkatan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ngalimun 2019), Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi meningkatkan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf ddk., 2020), Perilaku Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar.

Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perilaku Kepemimpinan Peningkatan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam sebagai salah satu perusahaan swasta nasional dengan mengemban misi kebijaksanaan pemerintah dalam hal pembangunan sub sektor perkebunan sebagai wadah untuk

meningkatkan produksi komoditas non migas dan membantu pengembangan wilayah terpadu di Agam Sudarmin Manik. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian Budaya Organisasi Peningkata signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hadiansyah and Yanwar 2019), Peningkatan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PPR. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peningkatan Kinerja Karyawan Peningkatan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ngalimun 2019), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Meningkatkan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ma'ruf ddk., 2020), Perilaku Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. Metode penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Peningkatan positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam dengan memberi judul:

“Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih banyak karyawan yang sering menunda-nunda penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan belum optimal berdasarkan

waktu yang ditetapkan Pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.

2. Masih terdapat karyawan yang sering absen tanpa adanya keterangan yang jelas, sehingga menyebabkan penumpukan berkas yang perlu dikerjakan Pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.
3. Perilaku kepemimpinan atasan belum optimal sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Hal ini menyebabkan kurang harmonisnya hubungan antara atasan dan bawahan Pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.
4. Masih ada atasan yang berperilaku belum optimal dalam memimpin. Sehingga karyawan merasa terbebani dengan aturan-aturan yang diberikan oleh atasan Pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.
5. Budaya organisasi yang belum optimal Hal ini terlihat dari kurangnya apresiasi yang diberikan atasan kepada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan Pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.
6. Terdapat rekan kerja yang belum optimal dalam membantu, sehingga hubungan antar karyawan kurang harmonis PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.
7. Kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam belum optimal. Hal ini dikarenakan belum optimal kepedulian atasan terhadap perkembangan para karyawannya PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi menjadi dua variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel intervening. Variabel independennya yaitu budaya organisasi (X1) dan perilaku kepemimpinan (X2). Variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y), dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z) pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang seperti yang dijelaskan di atas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam?
2. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam?
4. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam?
7. Bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.

2. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.
4. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.
7. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Pelalu Raya Salareh Aia Kabupaten Agam.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan penulis dalam menghasilkan karya tulis ilmiah serta sebagai pembelajaran yang berharga berkaitan dengan pelaksanaan penelitian secara kuantitatif korelasional.

2. Bagi Prodi

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai referensi/kajian ilmiah mengenai budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian sejenis, sehingga peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan berbagai kekurangan yang terdapat pada penelitian ini.