

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Indonesia sebagai Negara yang di anugerahi tanah yang subur menjadikan Negara ini menjadi Negara agraris. Sektor pertanian sebagai tulang punggung perekonomian nasional turut mempengaruhi sendi perekonomian Negara ini. Siklus iklim Indonesia yang hanya mengenal dua musim, yakni musim hujan dan musim panas menjadikan daerah agraris yang ada di Indonesia cocok untuk di tanami pertanian seperti tanaman perkebunan dan tanaman tumbuhan keras lainnya. Pertanian sebagai tulang punggung sektor pertanian telah begitu akrab bagi masyarakat Indonesia. Dinamika kegiatan pertanian terjadi begitu cepat di mana pada tahun 1970an sampai tahun 1990an, subsector pertanian dari penanaman yang di lakukan masyarakat Indonesia mengalami pergeseran di mana lebih ekspansif terhadap tanaman perkebunan, terutama perkebunan kelapa sawit merupakan bisnis yang sangat menjanjikan. Komoditas ini tidak hanya digunakan oleh konsumen rumah tangga, melainkan juga perusahaan-perusahaan lain yang menggunakan kelapa sawit sebagai salah satu bahan olahan di industry makanan, detrogen, kosmetik maupun biodiesel. Dengan caranya pengenalan berbagai produk tersebut ke masyarakat, menyebabkan meningkatnya permintaan produk tersebut ke masyarakat, menyebabkan meningkatnya permintaan produk yang kemudian menaikkan tuntunan yang akan ketersediaan bahan dasar minyak kelapa sawit mentah di pasar.

**Menurut Fadhil dan Mayowan (2018)** kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Terdapat beberapa teori yang dapat mengungkapkan kepuasan kerja para karyawan, salah satunya adalah *two factor theory*, yaitu teori yang beranggapan bahwa kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja merupakan dua hal yang berbeda.

**Surya Changriawan (2017)**kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

**Manik, (2017)** Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini saharusnya mereka terima.

**Menurut Putra dan wulandari (2019)** budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya.

**Menurut Muhammad Fauzi (2016)** menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

**Prabowo (2020)** Berpendapat bahwa *self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan dari individu terhadap kemampuan diri untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat kerja atau target tertentu yang akan berpengaruh pada kehidupan mereka.

**Indrajaya, dkk (2016)** menyatakan *self-efficacy* adalah keyakinan individu dalam kemampuan mengontrol terhadap fungsi diri dan kejadian dilingkungan tersebut.

**Motivasi kerja menurut Budianto (2017)** menyatakan bahwa : “*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*”. Artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

**Menurut pendapat Don Harvey and Robert Menurut Suhardi (2019)** mengatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku.berpendapat*motivation* berasal dari kata Latin yakni *movere*, yang bearti ‘bergerak’, *to move*.

Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang (**Sulastri & Suhardi, 2017**).Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

**Arya Lantara, 2018** menyatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah dorongan yang mendapatkan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan disebut motivasi.

Berdasarkan data yang dapat diperoleh dari bagian SDM Umum PT.Perkebunan Nusantara VI solok selatan,kinerja karyawan mengalami penurunan kinerja dapat di lihat dari menurunnya hasil produksi sawit dalam kurun waktu 2014 sampai September 2019.Berikut ini tabel laporan jumlah produksi sawit pada PT.Perkebunan nusantara VI solok selatan tahun 2014 s/d 2019.

**Tabel 1.1 Laporan Jumlah Produksi Sawit Solok Selatan Tahun 2014 s/d September 2019**

<b>Tahun</b>	<b>Anggaran</b>	<b>Jumlah produksi (kg)</b>
<b>2014</b>	65.235.489	69.309.650
<b>2015</b>	69.309.650	71.462.840
<b>2016</b>	71.462.840	58.227.208
<b>2017</b>	58.227.420	60.709.420
<b>2018</b>	60.709.420	54.666.185
<b>2019</b>	54.666.489	54.036.060

*Sumber: Arsip bagian SDM/Umum PTP.nusantara VI unit Solok selata*

Dari table 1.1 diatas dapat dilihat penuran hasil produksik sawit pada PT.Perkebunan Nusantara VI Solok Selatan terjadi selama perionde 2018 s/d 2019 berturut-turut.tahun 2018 hasil produksi sawit sebesar 54.666.185.186 kg, tahun 2019 sebesar 54.036.060 kg. dari penjelasan diatas teridaksi kinerja.

Perkebunan kelapa sawit mencapai 15,805 hektar dan sekitar 77,094 hektar dan sekitar 77.094 hektar belum tertanam,sehingga total luas lahan kelapa sawit sekitar 92.889 hektar rata-rata usia pohon kelapa sawit adalah 7-8 tahun

dengan rata-rata produktivitas TBS di lahan tertanam menghasilkan sekitar 10-11 MT/ha. perseroan mebukak kan penjualan 44.928 MT, sepanjang 2012 demikian halnya dengan PTPN VI(Persero) merupakan salah satu dari 14 badan usaha milik Negara (BUMN) perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang merupakan hasil dari penggabungan PTP III, PTP.IV .PTP VI. DAN PTP,VIII yang berada di wilayah provinsi Sumatra barat dan provinsi jambi.

PT. perkebunan nusantara VI menjadikan minyak inti sawit yang dihasilkan perusahaan sudah dikenal di pasar lokal dan internasional dengan pasokan yang tepat waktu kepada pembeli. PT Perkebunan Nusantara VI adalah perusahaan yang memiliki perkebunan dengan total luas mencapai 90,122,14 hektar. bidang usaha meliputi pengelolaan 17 unit perkebunan meliputi budidaya kelapa sawit, karet, dan teh, serta pabrik berteknologi modern yang terdiri dari: 4 unit pabrik pengolahan kelapa sawit, 3 unit pabrik, pengolahan karet, 2 unit pabrik pengolahan teh yang menghasilkan produk kualitas.

Pabrik Kelapa Sawi PTP solok selatan mempunyai ketentuan kapasitas oleh sebesar 20 ton/jam. Hari olah dalam sehari 20 jam, dan menetapkan rata-rata pengolahan tandan buah segar sebesar 274 ton/hari kemudian rata-rata pengolahan dalam setahun 77.542 ton/hari. PTP solok selatan juga menetapkan hari kerja dalam satu tahun sebanyak 283 hari, karena di potong tanggal merah, cuti karyawan dan cuti sakit, dari bulan pertama sebesar 6,609.750, hingga bulan kedua puluh tujuh sebesar 5.021,000. Jumlah produksi mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan, ini di sebabkan banyaknya faktor-faktor produksi yang berbeda

yang di alami setiap bulan nya. Pada bulan kedua puluh tiga yaitu bulan agustus 2014 terjadi kenaikan produksi sebesar dengan laju produksi 78,33% yaitu sebesar 9.707.000 kg. Sebaliknya pada bulan keenam belas produksi terendah dengan laju pertumbuhan dalam kondisi minus -49,49% yaitu sebesar 4.658.000 kg. Dalam suatu produksi sudah pasti diharapkan terjadinya peningkatan hasil produksi. **Menurut Mandor Herry Pratitno, 2020.**

PT. Perkebunan Nusantara VI yang terbentuk pada tahun 1996 kemudian membuat program baru yaitu membangun kembali kebun inti menjadi kebun kelapa sawit. Meskipun pada awalnya direncanakan pembangunan kebun inti dan akan di ikuti kebun plasma masih tetap sebagai kebun karet yang sudah tidak produktif. Pada awalnya beroperasinya PT. Perkebunan Nusantara VI menetapkan kebun solok selatan sebagai salah satu afdeling dari kebun danau kembar, selanjutnya sesuai dengan perkembangan operasi kebun, akhirnya pada tanggal 10 februari 2000 di tetapkan menjadi salah satu Unit usaha PT. Perkebunan nusantara VI solok selatan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan maka peneliti menemukan pemberian motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangatlah rendah. Kesempatan untuk seleksi karir dengan jenjang yang tinggi masih jarang dilakukan, program *reward* untuk karyawan berprestasi belum terealisasikan dengan sempurna. Namun dalam beberapa hal tersebut ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka mengakibatkan kinerja pegawai meningkat. Berhubungan dengan hal tersebut penulis memberikan judul :“Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada, yaitu antara lain :

1. Menurunnya budaya organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
2. Kurangnya kepuasan kerja terlihat dari hasil wawancara karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
3. Kurangnya kepuasan kerja yang didapatkan jika dibandingkan dengan tugas yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
4. Karyawan kurang puas dengan *self efficacy* pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
5. Kurang kepuasan kerja karena masih terjadi beberapa keterlambatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
6. Kurangnya budaya organisasi yang kurang terjalin baik pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
7. Kurangnya tanggung jawab terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
8. Kurang adanya keadilan dalam kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan

9. Kurangnya motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan hasil observasi dilakukan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Solok Selatan yaitu faktot budaya organisasi dan *self efficacy*. Maka dari itu penulis akan membatasi masalah sejauh mana “Pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Sebagai mana latar belakang yang telah di paperkan diatas maka permasalahanya adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara persial terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unitSolok Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* secara persial terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara persial terhadap kepuasan kerja kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* secara persial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan?

5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara persial terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Solok Selatan?
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan?
7. Pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan manfaat**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
2. untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
3. untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
4. untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan
5. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan.

6. untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan.
7. untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan.

### **1.5.1 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Untuk menembah wawasan penulis mengenai hubungan antara budaya organisasi secara langsung terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, dan pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja, maupun pengaruh budaya organisasi dan *self efficacy* secara bersama-sama terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja

#### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VI unit Solok Selatan berkaitan dengan budaya organisasi dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapainya target yang diinginkan

#### **3. Bagi Universitas**

Sebagai pertimbangan ulang untuk menentukan kebijakan institusi mengenai pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap motivasi

kerja dan kepuasan kerja, dan *self efficacy* terhadap motivasi kerja maupun juga pengaruh budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja.