

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan disektor pertanian di Indonesia mengalami kemajuan yang sangat pesat, baik pertanian rakyat maupun pertanian yang dikelola oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh sumber daya alam yang memadai dan jumlah penduduk (tenaga kerja) yang bekerja pada sektor pertanian yang sangat banyak. Hal ini seperti yang dilaporkan oleh badan pusat Statistik pada triwulan I/2018 sebanyak 127,07 juta penduduk yang bekerja di perkampungan 30,46% bekerja sebagai petani

Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada triwulan I tahun 2018 menunjukkan sektor pertanian penyumbang kedua terbesar yaitu 13,92% setelah sektor pengolahan sebesar 20,26%. Sektor pertanian terbagi atas sub sektor yaitu: 1) Pertanian, peternakan, perburuan dan jasa pertanian (tanaman hortikultura, tanaman perkebunan, peternakan, jasa pertanian dan perburuan); 2) Kehutanan dan penebangan kayu; dan 3) Perikanan. Dari sub sektor tersebut persentase tertinggi di sub sektor perkebunan yaitu sebesar 3,74% dari total sektor pertanian sebesar 13,92% diikuti oleh sub sektor tanaman pangan sebesar 3,58% perikanan sebesar 2,54% tanaman hortikula dan peternakan diposisi yang sama sebesar 1,59%

Kelapa sawit merupakan komoditas terbesar bagi masyarakat, hal ini membuat Negara Indonesia menjadi pengeksport minyak kelapa sawit terbesar didunia dan hal ini berdampak terhadap pendapatan Negara dan juga pendapatan

masyarakat terutama bagi petani sawit. Manfaat kegiatan perkebunan terhadap aspek sosial ekonomi tidak hanya berdampak pada kegiatan ekonomi daerah namun juga berdampak terhadap pertumbuhan ekonomi global

Luas areal produksi kelapa sawit telah tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Pulau Sumatera tercatat memiliki luas areal terbesar diantara pulau Indonesia lainnya, dengan total areal sebesar 7.191.738 ha dan produksi kelapa sawit sebanyak 22.687.079 ton. Dimana Provinsi Riau mempunyai luas areal terbesar yaitu 2.430.508 ha dengan produksi sebanyak 8.506.646 ton. Diikuti oleh Sumatera Utara dengan luas areal sebesar 1.445.725 ha dan produksi sebanyak 5.440.594 ton. Kemudian Provinsi Kalimantan Barat dengan luas areal dan produksi kelapa sawit masing-masing 1.455.182 ha dan 2.346.241 ton dan Sumatera Barat dengan produksi kelapa sawit sebanyak 1.205.301 ton

Sumatera Barat merupakan salah satu provinsi yang memiliki produksi sawit terbesar di Indonesia hal ini dikarenakan banyaknya masyarakat yang memiliki kebun pribadi kelapa sawit dan juga banyaknya PT kelapa sawit yang berada di provinsi ini, Pasaman barat merupakan kabupaten yang memiliki area perkebunan kelapa sawit yang luas dan banyak perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berinvestasi dikabupaten ini salah satu dari perusahaan tersebut adalah PT Bintara Tani Nusantara atau yang biasa disebut BTN.

Perusahaan PT BINTARA TANI NUSANTARA bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, didirikan pada tahun 1984 yang terletak di 3 kecamatan, yaitu : Kecamatan Ranah Batahan, Sungai Beremas dan Koto

Balingka, Kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatera Barat. Perusahaan semakin lama semakin berkembang dan hingga saat ini memiliki luas areal perkebunan 7.185 Ha, dan mempunyai pabrik pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas olah TBS 50 Ton/Jam.

Kegiatan usaha perkebunan telah dimulai sejak tahun 1991 dengan areal pencadangan seluas 7.185 Ha, sementara kegiatan penanaman baru dimulai pada tahun 1993. Selanjutnya pada tahun 2003 PT. BTN diambil alih oleh manajemen PT. Incasi Raya Group, sedangkan nama perusahaan lama tetap dipertahankan sampai sekarang. Lokasi kegiatan PT. Bintara Tani Nusantara terletak pada titik kordinat,  $99^{\circ} 22' 47.475372''$  dan  $0^{\circ} 20' 2.37066''$  atau  $99^{\circ} 23' 0.066192''$  dan  $0^{\circ} 19' 50.366172''$ .

Lokasi perkebunan kelapa sawit dan pabrik pengolahan kelapa sawit berbatasan dengan, Sebelah utara dengan desa Baru Kecamatan Ranah Batahan, Sebelah selatan dengan Jorong Bunga Tanjung dan Silawai Timur Kecamatan Sungai Beremas. Sebelah timur dengan desa Siduampan, Kecamatan Ranah Batahan. Sebelah barat dengan Jorong Lubuk Buaya dan Pigogah Patibubur, Kecamatan Sungai Beremas.

Operasional perusahaan BTN selalu melibatkan sumber daya manusia yang ada disekitar perusahaan dan sumber daya manusia ini merupakan salah satu asset yang harus selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan.

[1]

Menurut Desseler (2015:3), “manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan”. [1]

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. [1]

Perusahaan BTN mempekerjakan karyawan yang memiliki berbagai latar belakang kemampuan yang berbeda hal ini dikarenakan setiap karyawan yang bekerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidang mereka masing-masing,

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT BTN 2018**

No.	URAIAN	JUMLAH TENAGA KERJA			
		Bulan Lalu	Perubahan		Bulan Ini
			Masuk	Keluar	
1	Krani Kantor,Gudang,BP	20			20
2	Mandor Lapangan,Krani Divisi	47	2		49
3	Sopir/Operator	43			43
4	Mekanik	11			11
5	Karyawan umum	78		2	76
6	Security	37			37
7	Karyawan Panen	398		4	394
8	Karyawan Muat	76			76
9	Karyawan Pemupukan	98			98
10	Karyawan Hama & Penyakit	37			37
11	Karyawan Chemis	29			29
12	Quality Auditor	5			5
13	Land Aplikasi	10			10

14	Bounch Counter	16		1	15
15	Guru	27			27
Total		932	2	7	927

**Sumber. Humas PT BTN Pasaman Barat**

Berdasarkan tabel 1 diatas menjelaskan bahwasanya secara keseluruhan PT BTN memiliki jumlah karyawan sebanyak 927 orang yang bekerja pada bidang masing-masing, kebanyakan karyawan masih mengeluh dan merasa kurang puas dengan kebijakan-kebijakan yang diberikan oleh pihak perusahaan sehingga hal ini berdampak terhadap kinerja para karyawan dan hasil obervasi yang telah penulis lakukan penulis masih banyak menemukan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh para karyawan seperti karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan aturan, karyawan sering datang terlambat dari jadwal yang seharusnya dan sering meninggalkan pekerjaan yang belum selesai terutama ketika supervisor atau pengawas lapangan sedang tidak ada ditempat.Karyawan bekerja tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan karyawan sering tidak merawat alat-alat kerja yang digunakan seperti alat dodos setelah digunakan sering ditinggal dilahan perkebunan sehingga sewaktu akan digunakan lagi alat susah untuk dicari

Pihak atasan tidak pernah memberikan suatu pujian terhadap apa yang di capai oleh karyawan sehingga karyawan tersebut merasa dirinya tidak perlu melakukan hal yang sama untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi target seperti yang telah dilakukan sebelumnya, yang mana suatu pujian yang diberikan oleh

atasan merupakan motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk bekerja lebih maksimal lagi kedepannya.

Kepuasan kerja yang rendah juga diakibatkan budaya organisasi dan pengembangan karier yang digunakan oleh perusahaan kurang baik, Budaya organisasi dapat digambarkan secara khas kaitannya dengan cara orang-orang berpikir, yang mengarahkan kepada bagaimana mereka bertindak. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Edison dkk (2016:119) mengatakan, bahwa “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma- norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Selanjutnya Wardiah (2016:196) mengatakan, bahwa “Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua anggota organisasi” Robbins (2015:289) Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau atau paling sedikitnya menerima sebagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi”. [2]

Menurut Kinicki dan Fugate (2013:32) “Budaya organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan”. [2]

Budaya organisasi ini jika dikelola dengan baik diyakini bisa untuk menumbuhkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak terhadap rendahnya kinerja karyawan yang ada di PT BTN namun semakin rendah pengelolaan budaya organisasi ini akan berdampak terhadap kinerja para karyawan, namun sebagian karyawan juga sangat tertarik dengan prospek pengembangan karier kerja yang bisa mereka peroleh dari perusahaan.

Pengembangan karir sangat penting untuk suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seorang pegawai, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya. Pengembangan karir harus dilakukan melalui penumbuhan kebutuhan karir pegawai, menciptakan kondisi dan kesempatan pengembangan karir serta melakukan penyesuaian antara keduanya. Pengembangan karir juga sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemauan dan minat mereka untuk tumbuh lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Pengembangan karier merupakan tindakan pegawai untuk pencapaian karir individual

Suatu karir mencerminkan perkembangan para anggota organisasi (karyawan) secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian, suatu karir menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Karir pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Menurut Sri Widodo (2015:54), Pengertian karir adalah : 1) Rangkaian kegiatan kerja terpisah

tetapi berkaitan, memberikan kesinambungan, ketentraman dan arti dalam hidup seseorang 2) Serangkaian pengalaman peran yang diurut dengan tepat menuju pada peningkatan tingkat tanggungjawab, status, kekuasaan, imbalan dan karier 3) semua pekerjaan yang dikerjakan selama masa kerja sekarang.

Berdasarkan uraian diatas penulis merasa penting untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis dalam melakukan penelitian ini mengidentifikasikan masalah, yaitu sebagai berikut:

- 1.2.1 Rendahnya kepuasan kerja karyawan diakibatkan budaya organisasi yang digunakan oleh perusahaan kurang baik
- 1.2.2 Rendahnya kinerja karyawan diakibatkan pengembangan karier yang digunakan oleh perusahaan kurang baik
- 1.2.3 Kurang baiknya budaya organisasi dan pengembangan karir yang diterapkan pihak perusahaan
- 1.2.4 Karyawan bekerja tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan



1.2.5 Karyawan sering tidak merawat alat-alat kerja yang digunakan seperti alat dodos setelah digunakan sering ditinggal dilahan perkebunan sehingga sewaktu akan digunakan lagi alat susah untuk dicari

1.2.6 Karyawan sering datang terlambat dari jadwal yang seharusnya

1.2.7 Karyawan sering meninggalkan pekerjaan yang belum selesai terutama ketika supervisor atau pengawas lapangan sedang tidak ada ditempat

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian dan untuk memperjelas tujuan penelitian maka peneliti membatasi penelitian ini sebagai berikut “Budaya Organisasi (X1), Pengembangan Karier (X2) sebagai variabel independen, Kepuasan Kerja (Y) variabel dependent dan Kinerja Karyawan (Z) variabel intervening Pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat”

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1.4.1 Bagaimanakah Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat?

1.4.2 Bagaimanakah Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat?

1.4.3 Bagimanakah Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat?

1.4.4 Bagimanakah Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat?

1.4.5 Bagaimanakah Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis membuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1.5.1 Menganalisis Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat?

1.5.2 Menganalisis Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat?

1.5.3 Menganalisis Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat?

1.5.4 Menganalisis Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat?

1.5.5 Menganalisis Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT BTN Pasaman Barat?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan kedepannya terutama guna meningkatkan kinerja para karyawan

### **1.6.2 Bagi Jurusan**

Diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan serta sebagai sumbangan pemikiran dan informasi terutama bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut.

### **1.6.3 Bagi peneliti lainnya**

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta menjadi informasi yang memadai khususnya bagi pihak terkait lainnya yang membutuhkan serta dapat menarik pengalaman secara tidak langsung.

### **1.6.4 Bagi Peneliti**

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana dan meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan