

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi, dalam aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan, karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Sumber Daya Manusia perlu untuk ditingkatkan, dikembangkan, dilatih dan dikelola kembali agar meningkatnya Kinerja Karyawan..

Menurut **Emron Edison, dkk (2016:190)** Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap organisasi pastinya menginginkan kinerja yang baik dan maksimal dari para karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut **Kamsir (2016:189)** Sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Budaya organisasi
8. Lingkungan Kerja

Budaya organisasi menurut **Scain (2017)** merupakan suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Lingkungan Kerja menurut **Risfatul Kotimah (2017)** Lingkungan kerja adalah suatu yang berbeda disekitar para pekerja yang meliputi cahaya,warna,udara serta musik yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Motivasi Kerja Menurut **Handayani (2016)** yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya pegawai yang kinerjanya rendah disebabkan karena tidak adanya motivasi dalam bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh **Najmy Haqq (2019)** dengan judul penelitian pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening dengan hasil penelitian studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Siduarjo. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang kedua menurut **Nuridha Citraningtyas (2017)** Dengan judul pengaruh Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening studi pada karyawan Hotel magaland solo. Dengan hasil penelitian Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang ketiga menurut **Chairun Nisa (2018)** Dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan dengan hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Indoking Aneka Agar-agar Industri Medan.

PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate merupakan salah satu perkebunan yang bergerak pada komoditi kelapa sawit. Kelapa sawit cukup memberikan hasil yang memuaskan bagi pemilik usaha-usaha kebun, baik dari usaha kecil, menengah hingga terbesar. PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate merupakan perusahaan bersertifikasi ISPO dan RSPO, yang kegiatan budidayanya sudah memiliki aturan yang berlaku dan bersifat baku. PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) Secara administrasi, PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate terletak di beberapa kecamatan diantaranya Kecamatan Mukomuko Utara, Kecamatan Mukomuko Selatan, Kecamatan Lubuk Pinang, Kecamatan Teras Terunjam, Kecamatan Pondok suguh, Kecamatan Teramang

Jaya dan Kabupaten Bengkulu Utara. Lokasi tersebut dapat ditempuh dari Bengkulu dengan waktu tempuh sekitar 7 jam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen perusahaan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate dimana melekatnya nilai-nilai budaya organisasi yang dibangun oleh para pendiri perusahaan dan dianut sangat kuat oleh anggota organisasi yaitu budaya yang dinamakan budaya tradisonal. Budaya ini memberikan kekuasaan yang sangat besar kepada pemimpin perusahaan dalam budaya ini gagasan baru karyawan tidak dihargai, inisiatif-inisiatif karyawan tidak berkembang, keterlibatan karyawan dalam usaha pemecahan suatu masalah tidak diperlukan, usaha-usaha perbaikan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak tidak diperbolehkan tanpa intruksi dari pimpinan. Dalam kondisi budaya seperti ini terjadi ambiguitas dan ketidakpastian yang tinggi yang menyebabkan karyawan menjadi apatis. Untuk menghindari ketidak pastiaan dan agar tetap digunakan oleh perusahaan, maka karyawan sering memberikan laporan-laporan yang tidak benar dengan tujuan agar sipemimpin senang akan laporan tersebut. Komplik antar karyawan sering terjadi karena sering melempar tanggung jawab, karyawan terkotak-kotak dalam beberapa kelompok tergantung kelompok mana yang lebih dekat kepada pemimpin. Rasa peduli dan menghargai sesama karyawan hilang karena adanya rasa curiga mencurigai, rendahnya rasa kepercayaan terhadap rekan sekerja yang sering dianggap sebagai kaki tangan dari pemimpin. Dalam budaya ini karyawan bukanlah asset tapi dianggap sebagai alat untuk mencapai tujuan. Budaya tradisonal ini telah melekat dan tertanam dengan kuat pada perilaku karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

Tabel 1.1
Jumlah Pemasukan buah PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate
Periode Maret - September 2020

Bulan	Pemasukan buah (ton)	Persentase %
Maret	3198	53,75
April	3068	47,50
Mei	2574	23,75
Juni	2912	40
Juli	3224	55
Agustus	3406	63,75
September	3458	66,25
Total	21840	

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pemasukan buah pada Pt. Agro Muko Bunga Tanjung mengalami penurunan dan kenaikan yang berbeda setiap bulannya. Pada bulan Maret jumlah pemasukan buah 53,75%, bulan April jumlah pemasukan buah 47,50%, bulan Mei jumlah pemasukan buah 23,75%, bulan Juni jumlah pemasukan buah 40%, bulan Juli jumlah pemasukan buah 55%, bulan Agustus jumlah pemasukan buah 63,75%, dan September jumlah pemasukan buah 66,25%.

Ketidakstabilan jumlah pemasukan buah di Pt. Agro Muko Bunga Tanjung Estate tersebut bisa disebabkan oleh adanya penurunan kinerja pada karyawan. Faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan belum kondusifnya lingkungan kerja serta masih kurangnya fasilitas kerja sehingga berdampak pada jumlah pemasukan buah yang mengalami penurunan dan kenaikan dan tidak stabil dari bulan maret sampai dengan september 2020.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN**

MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. AGRO MUKO BUNGA TANJUNG ESTATE”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas ,maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya kemampuan dan keahlian anggota organisasi pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate
2. Masih belum maksimalnya motivasi kerja karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate
3. Kepribadian dari tiap karyawan yang berbeda-beda sehingga sulit untuk menyatukannya.
4. Adanya kepemimpinan yang belum mampu menciptakan kinerja karyawan yang baik pada karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate
5. Kurang baiknya budaya yang diterapkan oleh PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate yang berdampak pada kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja yang belum mendukung pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate
7. Kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate
8. Kualitas lingkungan kerja yang kurang baik dalam lingkungan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate
9. Kurang baiknya keseimbangan kehidupan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

10. Adanya gaya kepemimpinan yang belum mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis membatasi masalah ini Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat kemudian Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk ;

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja secara parsial pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja secara parsial pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
6. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Karyawan

penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan Karyawan tentang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Sumber Daya Manusia umumnya. Sehubungan dengan Kinerja Karyawan Agar karyawan dapat lebih meningkatkan Kinerja dalam bekerja.

2. Bagi instansi

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam kegiatan perusahaan yang akan datang khususnya dalam hal Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja agar meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate.

3. Bagi penelitian lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam menyusun skripsi, khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadikan dasar untuk peneliti selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.