

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan (Nawawi, 2014). Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi hal ini dikarenakan majunya suatu organisasi selalu didukung oleh sumber daya manusia berkualitas tinggi, maka dari itu sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dengan baik untuk mendukung proses pencapaian perusahaan yang telah ditetapkan.

Kualitas dan performa sumber daya manusia yang baik akan sangat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Tingginya kinerja karyawan disebuah organisasi akan sangat berdampak kepada kinerja organisasi secara total terutama bagi organisasi perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan seperti PT Perkebunan Nusantara IV Unit PKS Ajamu, yaitu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Setiap perusahaan milik negara ini harus melaporkan kinerja perusahaan yang didukung oleh sumber daya manusia yang baik.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur yang sudah ditetapkan dengan kata lain kinerja adalah sebuah hasil kerja

seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur (Sedamayanti, 2017). Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada motivasi, kompensasi dan budaya organisasi. Hal ini didasarkan pada hasil observasi awal melalui wawancara langsung dengan kepala bagian sumber daya manusia PT Perkebunan Nusantara IV Unit PKS Ajamu yang menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut penting untuk dikaji lebih lanjut guna mengetahui dampaknya terhadap kinerja karyawan. Disamping itu juga didasarkan atas hasil rujukan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja (Suprihati, 2014). Selain itu Suprana dan Ratnawati (2012) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Tidak hanya itu budaya organisasi ikut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Wardana dkk, 2016).

Menurut Umam(2012) Pengertian dari motivasi tercakup berbagai aspek tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan(*need*), keinginan(*wish*), dorongan(*desire*) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu maka dari itu motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan (Usman, 2013).

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan

disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Tujuan Manajer dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya (Hasibuan, 2014).

Adapun pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sanjaya, 2018 dan Ataqiya, 2017). Namun demikian penelitian yang dilakukan Luhur (2014) menjelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Disamping motivasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Kadar Nurjaman, 2014). Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Kompensasi menjadi salah satu aspek paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dengan kompensasi yang layak maka

dapat meningkatkan kinerja karyawan (Widodo, 2016)

Adapun pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Suryani, 2019 dan Nurcahyani, 2016). Namun demikian penelitian yang dilakukan Mundakir (2014) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Selain motivasi dan kompensasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Fahmi (2017) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan 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 tujuantertentu”. Menurut Torang (2014) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagaikebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Melihat definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasai yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi (Purba, 2019).

Adapun pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wardani dkk, 2017 dan Isnanda, 2019. Namun demikian penelitian yang dilakukan Nurhalim (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Di bawah ini merupakan tabel kinerja PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Unit PKS Ajamu dari tahun 2017 sampai dengan 2021.

Tabel 1. 1
Daftar kinerja atau prestasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV
Unit PKS Ajamu

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan
1	2017	100	BAIK
2	2018	100	BAIK
3	2019	100	BAIK
4	2020	100	CUKUP
5	2021	100	BAIK

Sumber : Data PTPN IV Unit PKSAjamu

Adapun penelitian ini akan diimplementasikan pada obyek penelitian yakni PT Perkebunan Nusantara IV Unit PKS Ajamu. Perusahaan ini bergerak dibidang perkebunan yang secara keseluruhan holdingnya merupakan milik negara. Berdasarkan pemaparan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa masih terdapat penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Disamping itu dijelaskan pula bahwa kinerja sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah organisasi sehingga sehingga perlu dilakukan kajian penelitian mengenai kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian dalam penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit PKS Ajamu Sumatra Utara Pada Masa Pandemi Covid-19 ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit PKS Ajamu?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit PKS Ajamu?
- c. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit PKS Ajamu?
- d. Apakah Motivasi Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara bersamaan pada PTPN IV Unit PKS Ajamu ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit PKS Ajamu.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit PKS Ajamu.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit PKS Ajamu.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit PKS Ajamu.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Bagi Perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV Unit PKS Ajamu

Memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan bahwa motivasi, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Informasi ini diharapkan akan menjadi acuan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang akan diambil dalam mengambil keputusan.

1.4.2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman awal untuk melatih kemampuan dan keterampilan, serta menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal motivasi, kompensasi dan budaya organisasi, serta kinerja karyawan yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktik yang ada di perusahaan atau organisasi

1.4.3. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan mengenai analisis motivasi, kompensasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Serta diharapkan dapat menjadi acuan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang minimal sudah bekerja

selama 1 tahun di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit PKS .

1.5.2. Variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara IV Unit PKS dibatasi pada variabel motivasi, kompensasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1.5.3. Penilaian terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini dinilai oleh para

karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit PKS .