

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, dan tergantung sampai seberapa unggul perusahaan tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resources* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang handal.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan sangat penting. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi agar kinerja optimal yang diharapkan oleh organisasi tercapai. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran baik *official* maupun *operative* sangat ditentukan oleh kinerja manajer dan kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja organisasi ditentukan oleh kinerja manajer dan karyawan (Silalahi, 2011)

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan - kegiatan dalam pencapaian tujuan (Hasibuan, 2003). Motivasi adalah penting karena dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja aktual

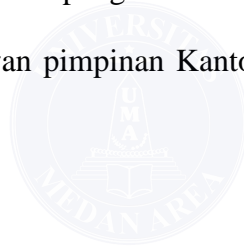
adalah fungsi dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kondisi pekerjaan (*working conditions*), atau kinerja = kemampuan x motivasi x kondisi kerja. Motivasi positif terjadi bila orang memberi tanggapan untuk suatu permintaan, tetapi motivasi mati bila orang dipaksa untuk melepaskan suatu keinginan (Silalahi, 2011)

Menurut Soeling (2005) dalam Sari (2009) bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan dan diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan untuk karyawan dan keluarga dari waktu ke waktu .

Iklm organisasi berhubungan erat dengan suasana atau atmosfer yang terdapat dalam organisasi itu sendiri (Dessler, 2007). Dalam hal ini iklim organisasi merupakan suatu variable yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi sebagai efek dari proses organisasional dan psikologis. Iklim yang dirasakan positif oleh karyawan akan memunculkan perilaku yang inovatif yang muncul dari pemikiran baru yang tidak terkekang dan mendapatkan dukungan dari perusahaan. Selain itu, karyawan akan memiliki persepsi yang positif terhadap keberfungsian organisasi. Maka dari itu menciptakan iklim kreatif dalam sebuah organisasi menjadi sangat penting untuk mendukung dan menstimulasi kreativitas individu-individu di dalamnya.

Sejalan dengan uraian diatas, PT Perkebunan Nusantara IV Medan yang bergerak di sektor pertanian (sub sektor perkebunan) kelapa sawit dan teh yang telah memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap pertanian secara nasional, khususnya di sektor agribisnis harus berkesinambungan dalam memberikan motivasi kepada karyawan agar meningkatkan keterampilan dan kecakapan karyawan serta mewujudkan terciptanya iklim organisasi yang kondusif sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pimpinan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan.



1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pimpinan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
2. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pimpinan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan ?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pimpinan PT Perkebunan Nusantara IV Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pimpinan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pimpinan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan iklim organisasi secara bersama terhadap kinerja karyawan pimpinan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah wawasan keilmuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil

terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan iklim organisasi dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Lembaga Universitas Medan Area

Sebagai tambahan literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai pengaruh motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan motivasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan.

1.5. Kerangka Teori dan Konsep

Menurut Robbins (2003) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) yaitu kinerja = f (A x M). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kemampuan kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan.

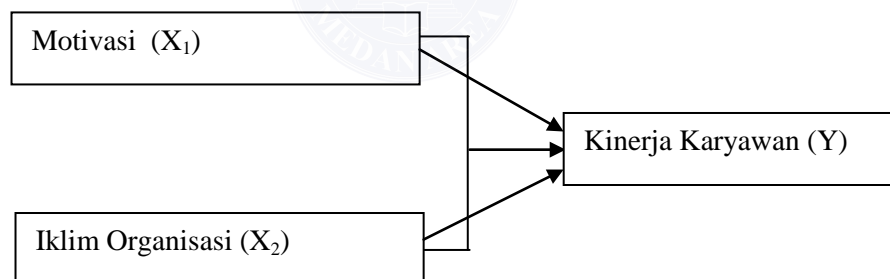
Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2014)

Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya sebagai pelaksana aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu sebuah perusahaan perlu mengetahui seberapa besar keinginan karyawan untuk bekerja dengan giat guna meningkatkan kebutuhannya.

Motivasi dan iklim organisasi harus menjadi perhatian yang positif di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Upaya pemberian motivasi dan iklim organisasi yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Agar lebih jelas dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran Penelitian

1.6. Hipotesis

- 1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pimpinan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan
- 2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pimpinan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara IV

Medan.

- 3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pimpinan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

