

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah di sepakati terlebih dahulu. Organisasi yang di maksud dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan.

Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepentingan karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kinerja suatu organisasi. Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana didalamnya terdapat aktifitas, oleh karna itu organisasi perlu mempunyai karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Semangat dan loyalitas yang dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya organisasi yang ada, untuk itu harus ada peningkatan kemampuan pegawai dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tenaga kerja atau SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, dan baik pada instansi pemerintah, perusahaan perusahaan atau usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai karyawan, pekerja, pegawai, buruh pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki SDM (Sumber Daya Manusia), meningkatkan pula kinerja, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan analisis terhadap factor-factor yang dipengaruhi dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Sedangkan budaya organisasi berlaku di setiap unit atau bagian yang telah di sepakati dan dirumuskan secara tertulis seperti peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah, kebijaksanaan, petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis dan aturan yang tidak tertulis seperti norma, adat istiadat, sikap dan etika moral yang berlaku masih banyak yang mesti dipatuhi. Budaya organisasi dapat di mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi, budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana

karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak berkaitan dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya di kalangan anggota organisasi, tetapi perlu di bentuk dan dipelajari karena pada dasarnya budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama, oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Robert G. Owens yang dikutip Pabundu Tika (2010:4) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memagami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait diatas. ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual dan jaringan budaya.

Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Kinerja merupakan *Performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula di artikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit PT.Tunas Inti Agro Nusa yang beralamatkan di jalan, Rambutan no.22 Palembang sumatra selatan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2011. Pada tahun 2012 PT.TIAN memperoleh izin lokasi untuk perkebunan kelapa sawit seluas 2.242 hektar di desa petaling, pulu beruang, dan kayu ara, kecamatan tulung selapan, kabupaten ogan komering ilir (OKI), Provinsi Sumetra Selatan. Lokasi perkebunan PT.TIAN berjarak lebih kurang 100 km dari kota Palembang dan dapat ditempuh sekitar 3 jam perjalanan melalui jalan darat dari Palembang,

Adapun Budaya organisasi di PT.Tunas Inti Agro Nusa yaitu sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seorang pemimpin harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersifat pilih kasih dan berusaha bersifat profesional dalam pembagian kerja. Hasil pengamatan awal peneliti, budaya organisasi di perusahaan tersebut masih kurang baik, dapat dilihat dari kurangnya komunikasi antar karyawan, Hal itu dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Maka dari itu budaya organisasi yang baik harus lebih diciptakan lagi agar karyawan lebih bisa semangat dalam bekerja.

Seharusnya pimpinan juga bisa memberikan contoh kedisiplinan yang lebih baik kepada bawahannya, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat karyawan merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Begitu juga dengan kedisiplinan gaji diterapkan dengan baik, agar tidak ada karyawan yang mengangur ketika bekerja ataupun bekerja pada hari libur. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan terbuka suatu kesempatan yang sangat luas untuk berkembangnya proses belajar atau saling belajar satu sama lain dalam bekerja. Mereka akan lebih

bersemangat didalam memecahkan semua persoalan yang timbul, baik didalam maupun diluar organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti memilih judul dalam penelitian ini yakni **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TUNAS INTI AGRO NUSA PALEMBANG”**

1.2. Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tunas Inti Agro Nusa (TIAN).

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tunas Inti Agro Nusa (TIAN).

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Secara Teoritis

Pemilihan topik bahasan tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan secara teori akan memberikan gambaran yang konkrit dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat di jadikan referensi dan bahan penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Secara Praktis

Diharapkan dapat memberikan input dalam menciptakan pola budaya organisasi yang tepat pada organisasi pemerintah dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di lingkungan PT.Tunas Inti Agro Nusa (TIAN).

1.5. Sistematika Penulis

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dari sisi skripsi ini, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur dan terarah apabila direncanakan dan disusun sedemikian rupa. Supaya lebih mudah dipahami, maka sistematika penulis skripsi ini akan dibagi dalam lima bab diuraikan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan mengenai pengertian manajemen, fungsi manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan dan fungsi manajemen sumber daya manusia, pengertian budaya organisasi, indikator-indikator budaya organisasi, fungsi budaya organisasi pengertian kinerja, penilaian kinerja, aspek-aspek penilaian kinerja dan standar pekerjaan, langkah-langkah

dalam peningkatan kinerja, penelitian terdahulu, hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini pembahasan waktu dan wilayah penelitian, metode penelitian, variabel-variabel, operasional variabel, populasi, sampel, data dan sumber data, dan teknis analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM DAN ANALISIS PEMBAHASAN

Di bab ini akan diuraikan secara singkat sejarah dari PT. Tunas Inti Agro Nusa (TIAN) dan juga akan dilakukan penelitian tentang bagaimana Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Tunas Inti Agro Nusa (TIAN).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab terakhir dari penelitian ini, penulis akan menarik kesimpulan terkait hasil penelitian dan memberikan saran yang mungkin akan berguna untuk perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LANPIRAN