

**LAPORAN TUGAS AKHIR**  
**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN DI KEBUN SEI SEMAYANG**  
**PT PERKEBUNAN NUSANTARA II**

Oleh

**APDANIA RISKA**  
**Nirm: 01.04.19.072**



**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PRODUKSI TANAMAN PERKEBUNAN**  
**JURUSAN PERKEBUNAN**  
**POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN MEDAN**  
**KEMENTERIAN PERTANIAN**  
**2023**

**LAPORAN TUGAS AKHIR**

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI KEBUN SEI SEMAYANG  
PT PERKEBUNAN NUSANTARA II**

**Oleh**

**APDANIA RISKHA  
Nirm: 01.04.19.072**

**Sebagai salah syarat memperoleh Gelar  
Sarjana Terapan Pertanian (S.Tr.P)**

**PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PRODUKSI TANAMAN PERKEBUNAN  
JURUSAN PERKEBUNAN  
POLITEKNIK PEMBANGUNAN PERTANIAN MEDAN  
KEMENTERIAN PERTANIAN  
2023**

## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

**Judul** : Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II  
**Nama** : Apdania Riska  
**NIRM** : 01.04.19.072  
**Program Studi** : Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan  
**Jurusan** : Perkebunan

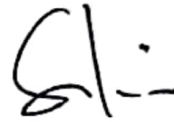
Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Dwi Febrimeli, S.P., M.Sc  
NIP.19720207 200312 2 001

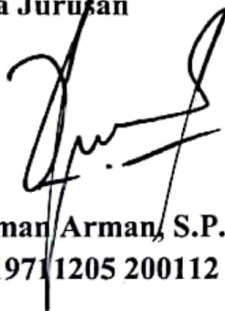
Pembimbing II



Silvia Nora, S.P., M.P  
NIP.1980111 200901 2 002


Mengetahui,

Ketua Jurusan



Dr. Iman Arman, S.P., M.M  
NIP.19711205 200112 1 001

Ketua Prodi



Arie Hapsani Hasan Basri, S.P., M.P  
NIP. 19840313 201101 2 009

Direktur Polbangtan Medan



Ir. Yuliana Kansrini, M.Si  
NIP. 196607081996022001

Tanggal Lulus: 03 Juli 2023

## LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**Judul** : Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan  
di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II  
**Nama** : Apdania Riska  
**Nirm** : 01.04.19.072  
**Program Studi** : Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan  
**Jurusan** : Perkebunan

Telah Dipertahankan di Depan Penguji  
Pada Tanggal 03 Juli 2023  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat  
Menyetujui,

**Ketua Penguji**



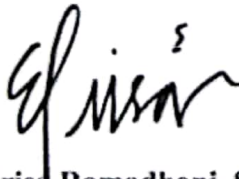
Azis Herdiyanto, S.T., M.Si  
NIP. 19790914 201101 1 005

**Anggota Penguji**



Dr. Dwi Febrimeli, S.P., M.Sc  
NIP. 19720207 200312 2 001

**Anggota Penguji**



Elrisa Ramadhani, S.P., M.Si  
NIP. 19860523 201801 2 001

**Tanggal Ujian: 03 Juli 2023**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Laporan tugas akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan benar.

Nama : Apdania Riska

NIRM : 01.04.19.072

Tanda Tangan :



Tanggal : 03 Juli 2023

## RIWAYAT HIDUP



Apdania Riska, lahir di Stabat Lama pada tanggal 15 Juni 2001 dari pasangan bapak Sustiono dan Ibunda Yuni Puspita Sari dan merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 055997 Wonogiri dan dinyatakan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Langkat dan dinyatakan lulus pada tahun 2016. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di Madrasah Aliyah Negeri 3 Langkat dan dinyatakan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis melanjutkan jenjang pendidikan Diploma IV (D4) di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan, Program Studi Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan dengan menyangand gelar Sarjana Terapan Pertanian (S.Tr.P) dengan melakukan tugas akhir yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II” dibawah bimbingan ibu Dr. Dwi Febrimeli, S.P., M.Sc dan ibu Silvia Nora, S.P., MP.

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai alumni Polbangtan Medan, saya bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Apdania Riska  
Nirm : 01.04.19.072  
Program Studi : Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan  
Jenis Karya : Laporan Tugas Akhir

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Polbangtan Medan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas tugas ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Polbangtan Medan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada : 03 Juli 2023

Yang Menyatakan

A 1000 Rupiah Indonesian postage stamp is shown with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'SEPUJUH RIBU RUPIAH', '1000', 'REPUBLIK INDONESIA', and '4068AAJX014 1699'.

(Apdania Riska)

## HALAMAN PERSEMBAHAN



**“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhan mu lah engkau berharap”  
(Q.S. Al Insyirah: 6-8)**

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil ‘alamin, ucapan syukur dan segala pujian ku ucapkan kepada Rabbku yang maha baik, yang telah memberiku begitu banyak anugerah sehingga aku dapat merasakan indahnya menempuh jenjang pendidikan di tempat yang baik dan juga dikelilingi orang-orang baik. Terimakasih untuk apapun yang Engkau berikan kepadaku hingga saat ini, segala suka dan duka dalam hidupku tak terlepas dari nikmat dan karunia yang Engkau berikan, jadikanlah aku orang yang senantiasa berdoa dan bersyukur kepadamu dalam keadaan apapun. Shalawat serta salam selalu ku limpahkan kepada baginda nabi yaitu Nabi Muhammad Baginda Rasulullah SAW, yang selalu cinta kepada umat yang tidak pernah sirna bahkan ketika nyawanya sudah di ujung raga.

Alhamdulillah, dengan segala rasa syukur telah menyelesaikan empat tahun perjalanan dalam menuntut ilmu pada jenjang pendidikan perguruan tinggi dan telah menyelesaikan tugas akhir ini, kupersembahkan karya kecil ini untuk orang – orang terkasih dan tersayang.

### **Bapak dan Mamak Tercinta**

Terimakasih ku ucapkan kepada kedua orang yang sangat hebat dalam hidupku, yang menjadi inspirasi dalam kehidupanku, yang selalu kuat dan berusaha semaksimal mungkin untuk membahagiakan keluarga kecilnya, yang sabarnya tanpa batas dan nasihatnya terus mengalir demi kebaikan ku, yang selalu menjadi



support sistemku dikala aku sedang lelah, hati ini tak pernah berhenti bersyukur kepada Allah karena telah dititipkan di keluarga kecil ini, dibesarkan oleh bapak dan mamak. Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga atas perjuangan dan pengorbanan untukku, ku persembahkan karya kecil ini kepada bapak dan mamak yang telah membesarkan, mendidik dan menyayangiku segenap jiwa dan raga, yang selalu mendukung ku, dan menjadi motivasi serta penyemangat dalam menyelesaikan studi ini. Ya Allah hamba mohon kepadamu ya Rabb, berikanlah hamba kesehatan dan kesempatan untuk bisa membahagiakan orang tua hamba, menaikkan derajat mereka, sehatkan dan berkahilah umur kedua orang tua hamba, dalam ketaataan kepadamu dan pertemukanlah kami kembali di Syurga nanti.

Aaamiin Ya Rabbal Alamin

#### **Adikku serta Sanak Saudara**

Adikku Aji Wiandi, Kakak Siska Novita Siagian, Ibuk Rahayu Sinta Rizki, Kakak Nina Olivia, Abang Dwi Yanto, terimakasih untuk segala dukungan dan dorongan sehingga riska bisa sampai pada titik ini. Terimakasih juga untuk nenek Sumartik yang udah banyak mendukung, mendoakan, memberi semangat untuk maju sampai dapat menyelesaikan tugas akhir ini, walaupun pada saat penyelesaian ini riska udah kehilangan kakek. Semoga riska selalu bisa menemani nenek. Dan terimakasih untuk keluarga besar untuk segala dorongan dan kekuatan yang diberikan. Teruntuk siapa pun yang membaca ini mohon untuk keluarganya waktunya sebentar untuk mengirimkan Al Fatihah untuk

kakek saya, kakek Pujo bin Mudiamat.

Terimakasih telah meluangkan waktunya.

#### **Teman-Teman Baikku**

Teruntuk sahabatku, Ilmi Fauziah dan Maria Sopa, terimakasih telah menjadi sahabat dalam segala hal yang baik, terimakasih udah selalu sabar dan mendengarkan setiap keluh kesahku selama empat tahun kita bersama dalam suka dan duka yang udah kita lewati. Teman setia yang telah berbagi dalam kesederhanaan, canda, tawa, memberikan nasihat, mendukung dan menyemangati

setiap langkahku. Sahabat bukan tentang siapa yang telah lama kamu kenal, tapi tentang siapa yang telah menghampiri hidupmu dan tidak pernah meninggalkanmu dalam situasi dan kondisi seburuk apapun.

Terimakasih untuk sahabatku sejak Tsanawiyah, Mytha Nurjannah Lubis yang udah ada sampai sekarang. Terimakasih udah selalu *support* dalam penyelesaian tugas akhirku, tempat ceritaku dalam hal apapun. Semoga persahabatan kita semakin erat dan kita dimudahkan dalam mencapai keinginan dan impian kita yaa aamiin.

Terimakasih untuk sahabatku sejak Aliyah, Farika, Diah, Syifa dan Susan. Terimakasih sudah selalu memberi dukungan serta doa dalam proses penyelesaian tugas akhirku. Saling bertukar cerita tentang semester akhir ini. Masing-masing dari kita punya tantangan yang berbeda, tapi yakinlah kita pasti bisa menyelesaikan ini semua. Semoga persahabatan kita terus terjaga dengan baik dan selalu terjaga silaturahmi kita yaaa.

Terimakasih untuk rahmi, safira, mega, nur atika, serta nazlya dan sahabat lainnya yang tidak dapat ku sebutkan kalian sangat berharga, bagiku udah jadi teman keluh kesah dikala drama tugas akhir muncul, terimakasih juga kepada teman sekamarku, wahyuni, suryani dan widya yang sudah memberikan canda tawa kepadaku, yang tak lupa juga terimakasih untuk keluarga asuh, elia sulistiana, dek zamnah, dek mutiara, dek nurul (bor), dan dek putri.

*Keep spirit and wish you luck guys!!!*

### **Keluarga TPTP 2019**

Terimakasih untuk segalanya, terimakasih untuk warna-warni yang kalian berikan di kehidupanku selama empat tahun disini, untuk perhatian dan seluruh bantuan yang kalian berikan, semoga kalian selalu diberi kesehatan dan kesuksesan di masa mendatang. Kalian hebat dan luar biasa. Kuharap kita tetap bisa menjalin silaturahmi ketika kita berpisah nanti ya.

### **Dosen Pembimbing dan Penguji**

Ibu Dr. Dwi Febrimel, SP., M.Sc dan Ibu Silvia Nora, SP., MP selaku dosen pembimbing. Terimakasih banyak Ibu atas arahan, perhatian, bimbingan, dan motivasi yang diberikan kepada saya, kepada kami mahasiswa bimbingan Ibu.

Sehingga saya bisa menyelesaikan laporan tugas akhir saya dengan baik.

Semoga setiap tetes keringat yang keluar dan ilmu yang Ibu berikan menjadi amal ibadah bagi ibu.

Kepada Bapak Aziz Herdiyanto, S.T., M.Si, Ibu Dr. Dwi Febrimeli, S.P., M.Sc dan Ibu Elrisa Ramadhani, S.P., M.Si, terimakasih banyak bapak dan ibu yang telah membantu, memberi arahan dan bimbingan serta nasihat yang baik hingga tugas akhir ini selesai. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan Ibu dan Bapak

serta keluarga besar Polbangtan Medan diberi kesehatan untuk beraktivitas membentuk generasi pertanian yang berkualitas.

## ABSTRAK

Apdania Riska, Nirm. 01.04.19.072, Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II. Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan dan tingkat budaya organisasi, serta menganalisis hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II pada bulan Oktober 2022 sampai Februari 2023. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya, wawancara dan dokumentasi dilapangan, sementara metode analisis data menggunakan skala *likert* dan uji korelasi *pearson product moment*. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan dan budaya organisasi di Kebun Sei Semayang masuk dalam kategori sangat tinggi dengan masing-masing persentase 81,48% dan 81,32%. Hasil uji uji korelasi *pearson product moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei semayang dengan nilai signifikansi yang diperoleh  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,871 dalam kriteria sangat kuat.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Korelasi Pearson Product Moment, Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II*

## **ABSTRACT**

Apdania Riska, Nirm. 01.04.19.072, *Relationship of Organizational Culture to Employee Performance at Sei Semayang Gardens PT Perkebunan Nusantara II. The purpose of organizational culture, as well as to analyze the relationship between organizational culture and employee performance. This research was conducted at Sei Semayang gardens PT Perkebunan Nusantara II from October 2022 to February 2023. The data collection method used was questionnaires that had been tested for validity and reliability, interviews and documentation in the field, while the data analysis method used a likert scale and person correlation test product moment. The result of the study showed that level of employee performance and organizational culture at Kebun Sei Semayang was in the very right category with a percentage of 81,48% and 81,32% respectively. The result of the pearson product moment correlation test showed that there was a positive relationship between organizational culture and employee performance at Sei Semayang Garden with a significance value obtained of  $0,000 < 0,05$  and correlation coefficient value of 0,871 obtained in very strong criteria.*

*Key word: Organizational Culture, Employee Performance, Person Correlation Product Moment, Kebun Sei Semayang Garden PT Perkebunan Nusantara II*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan limpah Rahmat berupa nikmat kesehatan dan kesempatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Tugas Akhir (TA) yang telah saya buat ini dengan judul **“Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II”**.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam penyusunan laporan ini. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Ir. Yuliana Kansrini, M.Si selaku Direktur Politeknik Pembangunan pertanian Medan.
2. Dr. Iman Arman, S.P., M.M selaku Ketua Jurusan Perkebunan.
3. Arie Hapsani Hasan Basri, S.P., M.P selaku Ketua Program Studi Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan.
4. Dr. Dwi Febrimeli, S.P., M.Sc selaku Dosen Pembimbing I.
5. Silvia Nora, S.P., M.Sc selaku Dosen Pembimbing II.
6. Fajar Ramadhan, STP selaku Pembimbing Eksternal di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II.
7. Panitia pelaksana kegiatan pengkajian Tugas Akhir Politeknik Pembangunan Pertanian Medan
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan laporan ini.

Susunan Laporan Tugas Akhir (TA) ini telah dibuat dengan sebaik-baiknya dan semaksimalnya, tetapi penulis menyadari masih banyak kekurangan didalamnya. Oleh karena itu, jika ada kritik maupun saran dimana yang sifatnya membangun bagi penulis, maka dengan senang hati akan penulis terima. Demikian penyusunan laporan ini, sekiranya dapat memberi manfaat.

Medan, 03 Juli 2023

Apdania Riska

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN JUDUL SEBELAH DALAM</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>ABSTRACT</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan .....	4
1.4 Manfaat .....	4
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	5
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	14
2.3 Kerangka Pikir .....	17
2.4 Hipotesis .....	18
<b>III. METODOLOGI</b>	
3.1 Waktu dan Tempat .....	19
3.2 Metode Pengkajian.....	19
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.4 Teknik Pengumpulan Populasi dan Sampel.....	20
3.5 Teknik Analisis Data .....	22
3.6 Instrumen Penelitian .....	30
<b>IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
4.1 Profil PT Perkebunan Nusantara II .....	31
4.2 Letak Geografis.....	32
4.3 Nilai Budaya Perusahaan .....	34
<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1 Deskripsi Hasil Pengkajian .....	36
5.2 Analisis Kinerja Karyawan di Kebun Sei Semayang.....	45

5.3 Analisis Budaya Organisasi di Kebun Sei Semayang .....	49
5.4 Analisis Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kebun Sei Semayang .....	52
<b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Kesimpulan .....	58
6.2 Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Hasil Pengkajian Terdahulu Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	14
2.	Jumlah Populasi dan Sampel di Kebun Sei Semayang .....	21
3.	Hasil Uji Validitas Kuesioner .....	23
4.	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner .....	24
5.	Hasil Uji Normalitas .....	25
6.	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r .....	29
7.	Instrument Penelitian .....	30
8.	Distribusi Karyawan di Kebun Sei Semayang Berdasarkan Umur ....	36
9.	Distribusi Karyawan di Kebun Sei Semayang Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
10.	Distribusi Karyawan di Kebun Sei Semayang Berdasarkan Pendidikan.....	38
11.	Distribusi Karyawan di Kebun Sei Semayang Berdasarkan Jabatan .....	39
12.	Hasil Distribusi Karyawan di Kebun Sei Semayang Terhadap Variabel Budaya Organisasi .....	40
13.	Hasil Distribusi Karyawan di Kebun Sei Semayang Terhadap Variabel Kinerja Karyawan .....	43
14.	Tingkat Kinerja Karyawan di Kebun Sei Semayang .....	46
15.	Tingkat Budaya Organisasi di Kebun Sei Semayang .....	50
16.	Output Hasil SPSS Korelasi Pearson .....	53

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Kerangka Berpikir Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II ..	17
2.	Garis Kontinum Tingkat Kinerja Karyawan .....	26
3.	Garis Kontinum Tingkat Budaya Organisasi .....	27
4.	Peta Kebun Sei Semayang .....	32
5.	Tingkatan Pekerjaan Karyawan di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Perkebunan Nusantara II .....	33
6.	Garis Kontinum Tingkat Kinerja Karyawan di Kebun Sei Semayang ..	45
7.	Garis Kontinum Tingkat Budaya Organisasi di Kebun Sei Semayang..	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Pengkajian.....	60
2.	Rekapitulasi Hasil Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas .....	66
3.	Output SPSS Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	67
4.	Hasil Uji Validitas .....	77
5.	Uji Normalitas <i>Probability Plot</i> .....	79
6.	Distribusi Data Karyawan di Kebun Sei Semayang .....	80
7.	Rekapitulasi Nilai Kuesioner Responden.....	82
8.	Hasil Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	86
9.	Struktur Organisasi Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II.....	87
10.	<i>Job description</i> .....	88
11.	Dokumentasi di Lapangan Kebun Sei Semayang PTPN II.....	96

# I. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Selain itu, SDM juga menjadi kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM ialah manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dibentuknya suatu organisasi tertentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan untuk mencapainya merupakan kewajiban bagi setiap anggota organisasi yang ada didalamnya. Untuk mencapai target tersebut seluruh SDM yang ada diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan.

Prawirosentono (2008), kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Persaingan antara perusahaan, keefektifan dan keefisienan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing ataupun keunggulan yang lebih dibandingkan perusahaan lainnya yang menjadi kompetitor agar perusahaan dapat terus bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat. Tantangan utama yang sesungguhnya ialah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja pada karyawan berkaitan erat dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan budaya organisasi yang berlaku.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak namun dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2010). Dalam hal ini budaya organisasi juga menjadi

kebiasaan untuk menciptakan nilai dan norma yang menjadi acuan dalam mengambil tindakan dan disepakati bersama oleh anggota. Adanya budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh yang kuat pula terhadap struktur dan fungsi organisasi tersebut. Apabila budaya organisasi tidak diperhatikan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan didalam organisasi tersebut. Menurut Susanto (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi acuan sumber daya dalam menyelesaikan problem eksternal serta usaha untuk menyelesaikan integrasi ke internal perusahaan sehingga setiap anggota organisasi perlu mengerti nilai-nilai yang ada untuk berperilaku di dalam organisasi.

Budaya organisasi berbeda dengan peraturan, dimana peraturan dibuat untuk mengikat dan memaksa serta memberi sanksi bagi setiap pelanggarnya. Sedangkan budaya organisasi tidak dapat dipaksakan. Jika ada yang melanggar budaya organisasi, maka hukuman yang ada akan bersifat psikis karena pelanggarnya berkemungkinan menjadi bahan pembicaraan atau tidak disukai oleh rekan kerjanya. Sobirin Achmad (2007), budaya dilaksanakan untuk melaksanakan suatu kesepakatan tanpa ada paksaan.

Setiap perusahaan tentunya memiliki nilai budaya organisasi untuk mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan, salah satu perusahaan tersebut ialah PT Perkebunan Nusantara (PTPN) II. Perusahaan ini memiliki wilayah kerja yang terletak di 6 (enam) Kabupaten kota di Provinsi Sumatera Utara yaitu Kabupaten Langkat, Kabupaten Deli Serdang, Kabupaten Serdang Bedagai, Kabupaten Padang Lawas, Kota Medan, Kota Binjai dan Provinsi Papua terletak 1 (satu) Kabupaten yaitu Keerom. Dalam pengkajian ini wilayah kerja yang diambil ialah Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara tepatnya di Kecamatan Sunggal Kebun Sei Semayang.

Badan Pusat Statistik (2021) yang menyatakan bahwa luas perkebunan di Indonesia pada komoditi tanaman tebu sebesar 444, 80 ribu ha, sedangkan di provinsi Sumatera Utara pada komoditi tanaman tebu sebesar 6, 10 ribu ha. Luas Kebun Tebu di Sei Semayang berdasarkan data PTPN II sebesar 1.564,4 ha yang terbagi menjadi 8 Daerah Penanaman (DP). Kebun Sei Semayang merupakan salah satu perkebunan yang memiliki komoditi tanaman perkebunan berupa tebu.

Berdasarkan pengamatan di Kebun Sei Semayang, terdapat beberapa hal yang ditemukan untuk kemudian dijadikan sebagai suatu gejala permasalahan diantaranya ialah sikap kerja karyawan dalam penyelesaian tugas yang belum optimal, yaitu masih ditemukan karyawan yang belum menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan juga ditemukan karyawan yang sudah pulang terlebih dahulu atau tidak mengikuti jam kerja yang sudah berlaku, masalah yang kedua ialah perilaku-perilaku kerja individu karyawan terhadap standar penyelesaian kerja yang perlu ditingkatkan, dimana masih ditemukan karyawan yang tidak menghargai perbedaan setiap orang atau kurangnya menghormati sesama karyawan, masalah yang ketiga ialah belum optimalnya orientasi tim dan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dalam peran serta memajukan perusahaan, artinya yaitu kurangnya kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan kurangnya penerapan nilai-nilai budaya organisasi di Kebun Sei Semayang sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah dengan memperhatikan budaya organisasi yang melekat pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang dimaksud ialah yang dijadikan sebagai suatu ciri khas yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat dicirikan oleh nilai-nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama. Semakin banyak anggota yang menerima nilai-nilai budaya organisasi dan juga dapat menerapkannya maka makin kuat budaya organisasi tersebut sehingga akan berakibat positif terhadap keefektifan suatu kinerja.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas dan juga mengingat pentingnya membangun budaya organisasi yang merupakan salah satu komponen penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik maka perlu dilakukan pengkajian mengenai **“Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kebun Sei Semayang PT. Perkebunan Nusantara II”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kinerja karyawan dan budaya organisasi di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II?
2. Apakah ada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II?

## **1.3 Tujuan**

Tujuan yang ingin dicapai dalam pengkajian ini ialah:

1. Untuk menganalisis tingkat kinerja karyawan dan budaya organisasi di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II.
2. Untuk menganalisis hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kebun Sei Semayang PT Perkebunan Nusantara II.

## **1.4 Manfaat Kajian**

Manfaat dari pengkajian ini sebagai berikut:

1. Bagi mahasiswa dapat menjadikan syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Pertanian (S.Tr.P) di Politeknik Pembangunan Pertanian Medan.
2. Bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan landasan dalam mengambil dan menentukan kebijakan yang terkait dengan kinerja karyawan serta budaya organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat memberikan pemahaman ataupun wawasan mengenai kinerja karyawan dan budaya organisasi serta dapat dijadikan acuan maupun informasi lebih lanjut.