

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

NAMA : MERRY CHRISTIN ZAGOTO

NPM : 20520083

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 PERSERO MEDAN

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Ekonomi Program Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama

Agus Nakkole Simanjuntak SE, MM

Pembimbing Pendamping

Gloria J.M. Sianipar SE, M.Si

Dekan



Dr. E. Hamonangan Siahaan, SE, M.Si

Ketua Program Studi

Romindo M. Pasaribu, SE, MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya peran dari manusia, suatu organisasi/perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik sebab sumber daya manusia adalah faktor penentu berjalannya suatu organisasi/perusahaan. Dengan kondisi masyarakat sekarang Sering kali kita menemukan beberapa masalah yang terjadi dalam sebuah organisasi/perusahaan yang mengalami kegagalan untuk mencapai suatu tujuan, baik karena ketidak mampuan bersaing dan beradaptasi, kekurangan fasilitas untuk menunjang kinerja ataupun rendahnya kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri dalam organisasi/perusahaan tersebut. Padahal seperti yang kita tahu manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam suatu keberhasilan suatu instansi/perusahaan tersebut.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan perusahaan yang dinaungi BUMN yang bergerak dalam bidang usaha agroindustri, dimana perusahaan ini mengusahakan perkebunan, mengelola kelapa sawit dan teh serta pengolahan bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan ini juga memiliki 30 unit usaha yang mengelola budidaya kelapa sawit dan 1 unit usaha yang mengelola budidaya teh.

Seperti yang kita tahu manusia merupakan makhluk sosial di mana kita akan saling membutuhkan satu sama lain dalam bekerja ataupun berinteraksi, dan pastinya setiap manusia akan memiliki sifat yang berbeda satu dengan yang lain yang akan membuat ciri khas tersendiri bagi mereka. Sama halnya dengan budaya organisasi yang mempunyai sifat tertentu, melalui sifat itulah kita mampu mengetahui karakternya.

Dalam suatu organisasi sering kali terdapat masalah terhadap kinerja karyawan yang tak dapat di pisahkan dalam lingkungan internal organisasi, sebab kinerja yang bagus dan baik akan memiliki dampak terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang di dapatkan

oleh seseorang atau suatu kelompok dalam melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dalam waktu yang telah di tentukan untuk mendapatkan tujuan yang di inginkan oleh organisasi/perusahaan.

Kinerja adalah salah satu hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi/perusahaan. Di samping itu kinerja seseorang di harapkan memiliki kualitas yang baik dalam melakukan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah di berikan pada karyawan. Agar dapat mewujudkan itu maka haruslah di dukung dengan penetapan serta penetapan kerja yang tepat oleh organisasi/perusahaan kepada para karyawan serta melakukan evaluasi pada waktu tertentu agar dapat memperbaiki kinerja karyawan kedepannya.

Tabel 1.1
Penilaian *Key Performance Indicator*
PT. Perkebunan Nusantara IV Persero Medan

No	Indikator Yang Dinilai
1	Perencanaan pelaksanaan kerja
2	Akurasi pencatatan dokumen
3	Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan
4	Kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat *key performance indikator* karyawan yang akan menjadi indikator penilaian kinerja karyawan (KPI) PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, beberapa makna dari setiap indikator yang di berikan yaitu:

1. Perencanaan pelaksanaan kerja
 - mampu menentukan langkah-langkah yang akan di lakukan dalam pekerjaan
 - mampu mengembangkan rencana perusahaan dalam mencapai tujuan
2. Akurasi pencatatan dokumen
 - mampu melakukan pencatatan sesuai dengan informasi yang valid
 - melakukan pencatatan dengan baik serta tidak sembarangan
3. Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan
 - pembuatan laporan dengan sesuai dengan waktu yang telah di berikan

- mampu membuat laporan yang sesuai dan baik
4. Kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja
- mampu bekerja sama dengan sesama karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan
 - mampu menghargai sesama karyawan baik di dalam ataupun di luar lingkup kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 1.2

Penilaian Kinerja Karyawan PTPN IV Tahun 2021 Dan 2024

NO	Faktor yang di nilai	2021			2022		
		Sangat baik	Baik	Buruk	Sangat baik	Baik	Buruk
1	Perencanaan pelaksanaan kerja	75	584	11	99	562	9
2	Akurasi pencatatan dokumen	71	578	21	63	550	57
3	Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan	73	581	16	81	556	33
4	Kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja	70	586	14	83	560	27
Jumlah Karyawan		670			670		

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Dari tabel tersebut dapat di jelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2021 perencanaan pelaksanaan kerja yang dilakukan dengan sangat baik sebanyak 75 orang, baik sebanyak 584 orang, buruk 11 orang. Akurasi pencatatan dokumen yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 71 orang, baik sebanyak 578 orang, buruk sebanyak 21 orang. Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan yang dilakukan

karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 73 orang, baik sebanyak 581 orang, buruk sebanyak 16 orang dalam tahun 2021. kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 70 orang, baik sebanyak 586 orang, buruk sebanyak 14 orang dalam setahunnya tahun 2021.

Pada tahun 2022 perencanaan pelaksanaan kerja yang dilakukan dengan sangat baik sebanyak 99 orang, baik sebanyak 562 orang, buruk 9 orang. Akurasi pencatatan dokumen yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 63 orang, baik sebanyak 550 orang, buruk sebanyak 57 orang. Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 81 orang, baik sebanyak 556 orang, buruk sebanyak 33 orang karyawan. kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 83 orang, baik sebanyak 560 orang, buruk sebanyak 27 orang dalam setahunnya tahun 2022.

Budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti pada perusahaan BUMN yaitu PT Perkebunan Nusantara IV, pada perusahaan tersebut telah ada konsep budaya organisasi yang di sebut dengan SIPro yang sudah lama terlaksana dan diterapkan pada setiap divisi atau bagian didalam perusahaan yang memiliki tugas berbeda pada bagiannya masing masing, Karena Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV paham akan pentingnya pemahaman tujuan yang diberikan oleh perusahaan terhadap semua karyawan agar para karyawan mengetahui apa yang menjadi visi dan misi serta tujuan organisasi yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

Dengan budaya organisasi yang baik maka perusahaan akan mencerminkan nilai dan norma yang baik dan adanya penerapan budaya organisasi tersebut di harapkan juga akan berdampak positif sehingga meningkatkan kinerja karyawan .

Tabel 1.3
Nilai-nilai Budaya Organisasi

SIPro	
Sinergi	Meningkatkan kerja sama dengan mengedepankan kepercayaan untuk memberikan nilai tambah yang optimal
Integritas	Prinsip menjalankan tugas dengan menjunjung tinggi kejujuran, konsisten dengan keteladanan.
Profesional	Melakukan tugas sesuai dengan kompetensi, bertanggung jawab serta berupaya dalam melakukan inovasi.

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV regional I Medan, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat di lihat SIPro sebagai nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan dalam ruang lingkup karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, dimana SIPro ini memiliki makna disetiap singkatannya yaitu:

Sinergi

1. Kerja Sama.
 - a. Membangun kekompakan serta memelihara toleransi terhadap perbedaan yang ada.
 - b. Mengedepankan kebersamaan dan saling memberikan dukungan untuk mencapai sasaran/tujuan.
2. Kepercayaan.
 - a. Mampu saling percaya terhadap kemampuan orang lain dalam memberikan kinerja yang terbaik.
 - b. Saling menghargai serta menghormati sesama rekan kerja.
3. Memberi nilai tambah.

- a. Berusaha dalam mencapai hasil yang terbaik dan memenuhi harapan untuk kemajuan perusahaan.

Integritas

1. Jujur
 - a. Berperilaku adil sesuai fakta terhadap perusahaan.
 - b. Mampu bersikap positif dan tulus terhadap keputusan yang di berikan oleh perusahaan.
2. Konsisten
 - a. Konsisten dalam perbuatan serta perkataan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang di berikan.
 - b. Disiplin serta patuh dan tunduk terhadap ketentuan yang berlaku di perusahaan.
3. Keteladanan
 - a. Mampu menjadi contoh dalam menerapkan norma yang berlaku.
 - b. Bersikap rendah hati dan dapat di percaya.

Profesional

1. Kompeten
 - a. Melaksanakan tugas dengan potensi serta kompetensi yang dimiliki.
 - b. Mampu bekerja cepat dan tepat dengan mengutamakan kualitas
2. Tanggung Jawab
 - a. Mampu menjaga kerahasiaan perusahaan.
 - b. Menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang berlaku.
3. Inovatif
 - a. Mampu memunculkan ide-ide baru yang akan bermanfaat bagi perusahaan.
 - b. Mampu berkontribusi serta aktif untuk menyelesaikan permasalahan serta tantangan perusahaan.

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV regional I Medan 2024.

Budaya organisasi adalah salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Budaya organisasi yang mendukung dan kolaboratif mendorong kerja sama, mendukung dan membantu satu sama lain, dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disisi lain, budaya organisasi yang tidak mendukung dan baik dapat menurunkan kinerja karyawan untuk bekerja.

Namun berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, ada karyawan yang kurang bekerja sama sehingga ruangan kerja penuh dengan tugas dan berkas. Selain itu berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa ada karyawan yang tidak mematuhi standar budaya SIPro perusahaan seperti kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab dalam setiap penugasan yang diberikan serta karyawan yang kurang patuh dan tunduk pada ketentuan perusahaan yang berlaku karena karyawan merasa tidak dihargai, tidak diakui, atau kurangnya komunikasi yang mengakibatkan ketidakmampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain budaya organisasi, ada unsur lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kinerja karyawan berupa alat alat yang di berikan pada karyawan sebagai penunjang kinerja mereka, fasilitas yang bagus akan mempermudah karyawan dalam berkerja atau melakukan tugasnya serta untuk mencapai tujuan dan begitu sebaliknya jika fasilitas kurang memadai maka di pastikan kinerja karyawan akan berkurang karna fasilitas yang di gunakan untuk melakukan tugas dan pekerjaannya kurang mendukung.

Tabel 1.4
Data Fasilitas Kerja PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero)
Medan

No	Fasilitas kerja	Jumlah (unit)	Kondisi Barang (unit)		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Meja dan kursi	290	290	-	-
2	Komputer	145	142	2	1
3	Printer	108	95	5	8
4	Mesin Fotocopy	10	8	-	2
5	Jaringan Internet	14	14	-	-
6	Laptop	61	58	2	1
7	Alat Tulis Kantor Lengkap	11	11	-	-
8	Telepon Kantor	30	30	-	-
9	Lemari Arsip	75	72	1	2

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan, 2024

Pada tabel 1.4 dapat di simpulkan bahwa kebutuhan fasilitas di dominasi baik . Namun ada beberapa fasilitas yang masih kurang, di mana karyawan merasa kekurangan pada komputer. Terdapat 145 buah komputer namun yang rusak ringan ada 2 komputer dan rusak parah 1 komputer. Kemudian fasilitas yang masih kurang adalah lemari arsip, terdapat 75 buah lemari namun 1 lemari rusak ringan dan 2 lemari rusak parah. Berdasarkan hasil observasi di PT. Perkebunan Nusantara Regional 1 Persero Medan penulis juga melihat bahwa beberapa barang di ruangan karyawan terlihat berantakan di karenakan fasilitas yang kurang memadai seperti berkas-berkas yang harusnya tersusun rapi di lemari arsip namun berantakan di beberapa meja karyawan dan barang barang kebutuhan perusahaan tersebut jg berantakan/tidak tersusun rapi sesuai pada tempatnya di lantai.

Hal ini seharusnya menjadi perhatian khusus bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak mencerminkan budaya organisasi yang tidak baik, seperti ditemukan bahwa ada karyawan yang tidak mematuhi standar budaya SIPro perusahaan seperti kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab dalam setiap penugasan yang diberikan serta karyawan yang kurang patuh dan tunduk pada ketentuan perusahaan yang berlaku karena

karyawan merasa tidak dihargai, tidak diakui, atau kurangnya komunikasi Dan juga fasilitas yang di dapat karyawan masih ada beberapa yang belum mencukupi dengan waktu yang cepat sehingga mereka harus memenuhinya sendiri ataupun menunggu untuk mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk membahas dan meneliti penulisan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul rancangan proposal di atas maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan ?
2. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I (Persero) Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis lakukan mencakup hal-hal sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini yaitu:

1. Bagi Program Studi Sarjana Manajemen Universitas HKBP Nommensen, merupakan tambahan kekayaan penelitian studi kasus untuk dapat dipergunakan dan dikembangkan.
2. Bagi Peneliti berikutnya, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya, terutama mengenai fasilitas kerja, kompetensi, dan kinerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti, dengan adanya penelitian ini diharapkan pengetahuan yang dimiliki akan bertambah luas, terutama mengenai Budaya Organisasi dan Fasilitas Kerja.
2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi mampu 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 (*organizational culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol yang mengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain.

Menurut Edison, dkk.(2016) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka.

Menurut Schein (2015) definisi Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditentukan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Menurut Robbins dan Coulter (2016) definisi Budaya Organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Menurut Kinicki dan Fugate (2016) Budaya Organisasi adalah seperangkat bersama, diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas maka jelaslah bahwa Budaya Organisasi merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau

dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya atau satu institusi dengan institusi lainnya.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2015) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya Budaya Organisasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan untuk dianut

Dalam Budaya Organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan Budaya Organisasi

Budaya Organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (sharing value)

Dalam Budaya Organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling penting diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang. Nilai-nilai perilaku yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota

organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku di dalam organisasi tersebut bernaung.

6. Pewarisan (learning process)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

7. Penyesuaian atau adaptasi

Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian antara organisasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.3 Manfaat Dan Tujuan Budaya Organisasi

Melaksanakan Budaya Organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai prestasi organisasi yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan, Manfaat fungsi budaya organisasi menurut Kinicki dan Fugate (2016:135) adalah:

1. Memberikan anggota sebuah identitas
2. Memfasilitasi komitmen bersama
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota memahami lingkungan mereka

Budaya Organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan anggota dalam menjalankan aktivitasnya. Budaya Organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau instansi pemerintah yang efektif. Secara lebih spesifik, budaya organisasi dapat berperan dan menyajikan pedoman perilaku organisasi bagi anggota organisasi.

Tujuan Budaya Organisasi untuk memperbaiki sikap dan perilaku sumber daya manusia yang berada di dalam ruang lingkup organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas organisasi untuk menghadapi semua tantangan di masa mendatang, (Sulastri 2017).

Di samping itu masih banyak lagi manfaat dan tujuan yang muncul seperti kepuasan organisasi meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, tingkat absensi turun, ingin belajar terus, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi dan lain-lain.

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kuat sangat diharapkan oleh setiap organisasi, agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh individu organisasi sehingga tercapai kesejahteraan karyawan yang lebih baik dan lebih optimal dalam penerapannya. Terdapat beberapa indikator budaya organisasi ini SIPro PT. Perkebunan Nusantara Regional 1 Persero Medan antara lain:

1. Sinergi
Meningkatkan Kerjasama dengan mengedepankan kepercayaan untuk memberikan nilai tambah yang optimal.
2. Integritas
Prinsip dalam menjalankan tugas dengan menjunjung tinggi kejujuran, konsisten dengan keteladanan.
3. Profesional
Melakukan tugas sesuai dengan kompetensi, bertanggung jawab, dan berupaya dalam melakukan inovasi,

2.2 Fasilitas Kerja

2.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Untuk mencapai suatu tujuan, perusahaan memerlukan sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di suatu perusahaan. Sarana yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan disebut fasilitas perusahaan. Fasilitas pada perusahaan seharusnya diperhatikan ketersediaannya dan kelayakannya.

Menurut Wahyuni (2014:127) Fasilitas Kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Menurut Vonny (2016) fasilitas kerja

adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk non tunai sebagai bentuk balas jasa dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2.2.2 Jenis Fasilitas Kerja

Fasilitas memiliki peran yang penting dalam menjalankan usaha bagi suatu perusahaan. Menyadari hal tersebut perusahaan harus mampu menyediakan dan memberikan fasilitas kerja bagi para karyawan dalam melakukan tugasnya.

Menurut Syafri Sofyan Dalam Novi Syahrianti (2018) jenis - jenis fasilitas kerja terdiri dari:

a. Mesin dan Peralatan

Mesin dan Peralatan merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

b. Prasarana

Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, di antaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

c. Perlengkapan Kantor

perlengkapan Kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan elektronik (komputer, mesin fotokopi, printer, dan alat hitung lainnya)

2.2.3 Bentuk Bentuk Fasilitas Kerja

Setiap perusahaan memiliki fasilitas yang berbeda-beda bentuknya. Fasilitas yang dibutuhkan setiap perusahaan bergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Ranupandjojo *et all.*, dalam Syahrianti (2018) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu:

a. Penyediaan kafetari

Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.

b. Perumahan

Sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak di kota kota, menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.

c. Fasilitas pembelian

Di sini perusahaan menyediakan "toko perusahaan" di mana para karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.

2.2.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Vonny (2016) indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Sesuai kebutuhan

Fasilitas kerja yang disediakan dapat digunakan sesuai kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

2. Lengkap

Peralatan dan perlengkapan yang lengkap akan menunjang kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

3. Mudah digunakan

Fasilitas kerja yang disediakan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan haruslah mudah digunakan supaya pekerjaan tidak terhambat.

4. Mempercepat Proses Kerja

Fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik akan mempercepat pekerjaan dan karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:172), Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sistem manajemen kinerja yang efektif adalah sebuah proses yang membantu organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendeknya, dengan membantu manajer dan karyawan melakukan pekerjaannya dengan cara yang semakin baik. Manajemen kinerja merupakan alat mencapai sukses, yang dibutuhkan oleh organisasi, manajer dan karyawan untuk mencapai sukses.

Dari Pengertian diatas defenisi kinerja karyawan yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi tingkat kinerja karyawan secara seorang maupun kelompok, dengan cara mengukur instrumebt yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhonya standar pelaksana. Kinerja adalah sebuah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan

tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian organisasi tertentu.

2.3.2 Indikator Kinerja

Menurut (PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan) ada empat indikator kinerja yaitu:

1. Perencanaan pelaksanaan kerja
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Akurasi pencatatan dokumen
Merupakan kemampuan pekerja dalam melakukan pendataan secara akurat dari sumber informasi yang akurat.
3. Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan
adalah tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk membuat laporan yang akurat sesuai informasi tanpa melebihi lebihkan ataupun mengurangi dengan kurun waktu yang tepat.
4. Kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.3.3 Pengembangan Kinerja

Pelaksanaan pengembangan kinerja dimulai dari tahap persiapan. pelaksanaan, evaluasi, dan roll out ke tempat pelayanan yang lain atau profesi yang lain sangat tergantung pada dukungan stakeholder di dalam dan di luar organisasi. Ada beberapa prinsip dasar pengembangan kinerja, yaitu:

1. Pemberdayaan SDM harus dilakukan secara efektif dan efisien.
2. Rekrutmen dan seleksi karyawan, penugasan, promosi, demosi, dan pemberhentian sepenuhnya dilakukan melalui kompetisi terbuka atau transparan yang didasarkan pada kualifikasi serta kompetensi.
3. Gaji yang berimbang (*Equal Pay*) harus diberikan kepada pekerjaan pekerjaan yang memiliki bobot (nilai) yang sama.

4. Ganjaran berupa insentif yang layak harus diberikan bagi kinerja/unjuk kerja yang istimewa.

2.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Prawirosentono 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungan dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan eektivitas organisasi

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Marly Truinda Londa (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Koordinasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Manado 95000	-Budaya Organisasi -Koordinasi -Komitmen Organisasional -Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan menggunakan SPSS	Berdasarkan hasil penelitian yang di olah dapat di simpulkan bahwa Budaya Organisasi, Koordinasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Debitri Primasheila (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Telkom Kantor Wilayah Palembang	-Budaya Organisasi -Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan menggunakan SPSS	-Ada dampak positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
3	Muhamad Rafi Fadhilah (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i> terhadap kinerja karyawan departemen internal audit PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk bandung	-Budaya Organisasi - <i>Self Efficacy</i> -Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan menggunakan SPSS	-Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - <i>Self Efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan -Budaya Organisasi dan <i>Self Efficacy</i>

					berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4	Hotma Napitupulu (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT BTN Tbk Cabang Bekasi.	-Budaya Organisasi -Lingkungan Kerja -Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan menggunakan SPSS	-Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan
5	Vinda Adhika (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULN Rayon Bandar Jay.	-Lingkungan Kerja -Hubungan Kerja -Fasilitas Kerja -Kompensasi -Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan menggunakan SPSS	-Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan -Hubungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan -Fasilitas Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan -Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024.

2.5 Kerangka Berfikir

2.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Fadhilah, 2020) Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga karyawan harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek- aspek lain dalam organisasi. Kondisi lingkungan kerja serta rekan-rekan kerja yang baik sesuai dengan pedoman seluruh kebijakan perusahaan akan memicu kinerja karyawan yang baik pulak, maka dari itu budaya organisasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

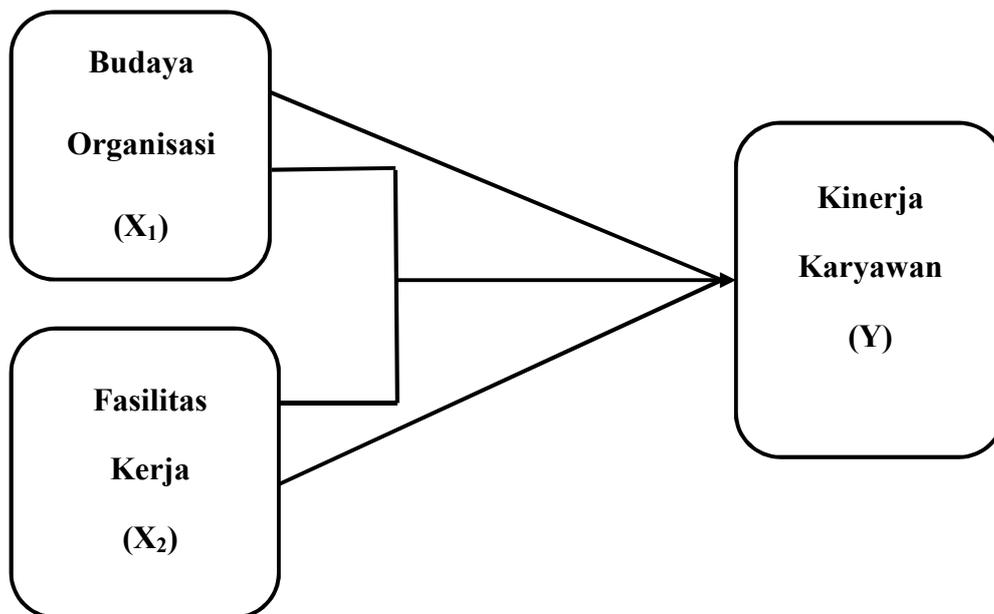
2.5.2 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian (Adhika, 2021) bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya fasilitas kerja dalam suatu perusahaan yang dapat dinikmati oleh karyawan baik berupa alat, perlengkapan, benda, maupun ruangan untuk bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tentunya hal ini berdampak baik bagi perusahaan.

2.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dan Fasilitas kerja merupakan dua hal yang sangat berbeda tetapi saling keterkaitan, jika suatu organisasi memiliki fasilitas kerja yang memadai maka akan mendorong karyawan dalam melaksanakan segala aktivitas dengan baik sesuai tindakan disiplin, profesionalisme, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masing-masing. Sehingga dengan adanya fasilitas yang memadai diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja karena setiap aktivitas pekerjaan yang di lakukan karyawan akan menjadi budaya organisasi yang akan

mereka lakukan. Hal tersebut di dukung oleh penelitian terdahulu (Londa, 2021) yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara variabel fasilitas kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.6 Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban dalam ruang lingkup penelitian adalah pemilihan data yang relevan serta menghindarkan penelitian ini dari hal yang tidak ada hubungannya dengan masalah yang sudah ada. Ada pun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan .
3. Budaya organisasi dan Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuisioner dalam pengumpulan data penelitian ini juga menggunakan statistik inferensi/induktif, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi Pada statistik inferensial terdapat statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel kedua metode tersebut digunakan untuk mengolah dan menganalisis data sampel.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan ini penulis memilih lokasi penelitian di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Penelitian di rencanakan akan di laksanakan setelah seminar proposal dengan waktu pengambilan data kurang lebih selama 3 (tiga) bulan.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi dan sampel adalah objek yang akan diteliti. Jumlah objek ini akan menjadi data peneliti dalam melaksanakan penelitian.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (2016:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan pendapat ahli diatas yang akan menjadi populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 670 orang karyawan.

Tabel 3.1
Daftar Karyawan Tetap Tahun 2023/2024

NO	Bagian	Jumlah
1	Bagian Operasional	45
2	Bagian Agro Industri	25
3	Bagian Sekretariat dan Hukum	52
4	Bagian Tanaman	84
5	Bagian Pengadaan	118
6	Bagian Akuntansi dan Keuangan	112
7	Bagian SDM dan Sistem Keuangan	58
8	Bagian Umum	155
9	Bagian Teknologi dan Informasi	11
	Grand Total	670

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan, 2024.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2016:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili). Maka dari hal tersebut adapun sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 87 orang karyawan.

Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Standar Error

Standar error ditentukan sebesar 10% dari rumus tersebut, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$1 + N(e)^2$$

$$N = \frac{670}{1 + 670(0,1)^2}$$

$$n = \frac{670}{1 + 6,7}$$

$$n = \frac{670}{6,7} = 87$$

Jadi, berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel yang akan di ambil pada penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan.

3.3.3 Teknik sampling

Dalam penelitian ini Teknik penarikan sampel menggunakan metode sampel *Non Probability Sampling*. *Non probability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk di pilih menjadi sampel. Dalam *Non Probability Sampling* menggunakan *stratified random sampling* adalah suatu Teknik pengambilan keputusan sampel dengan memperhatikan suatu tingkatan elemen pada populasi.

$$n.s.i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

n	=	Total Sampel
N	=	Total Populasi
N _i	=	Populasi dari setiap bagian karyawan tetap
n.s.i	=	Sampel dari Setiap bagian karyawan tetap

Dengan melihat perhitungan di atas maka jumlah sampel yang minimal di dapat untuk di teliti adalah 87 karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Persero Medan.

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Berdasarkan Divisi

No	Bagian	Populasi	Jumlah Sampel
1	Bagian Operasional	45 Orang	6 Orang
2	Bagian Agro Industri	25 Orang	3 Orang
3	Bagian Sekretariat dan Hukum	52 Orang	7 Orang
4	Bagian Tanaman	84 Orang	11 Orang
5	Bagian Pengadaan	118 Orang	15 Orang
6	Bagian Akuntansi dan Keuangan	112 Orang	16 Orang
7	Bagian SDM dan Sistem Keuangan	58 Orang	8 Orang
8	Bagian Umum	115 Orang	20 Orang
9	Bagian Teknologi dan Informasi	11 Orang	1 Orang
Grand Total		670 Orang	87 Sampel

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

Adapun penentuan pengambilan sampel pada setiap bagian karyawan yaitu :

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Oprasional	45	$45/670 \times 87 = 6$
2	Bagian Agro Industri Hulu	25	$25/670 \times 87 = 3$
3	Bagian Sketariat Dan Hukum	52	$52/670 \times 87 = 7$
4	Bagian Tanaman	84	$84/670 \times 87 = 11$
5	Bagian Pengadaan	118	$118/670 \times 87 = 15$
6	Bagian Akutansi Dan Keuangan	122	$122/670 \times 87 = 16$
7	Bagian Sumber Daya Mnusia	58	$58/670 \times 87 = 8$
8	bagian Umum	155	$155/670 \times 87 = 20$

9	Bagian Teknologi Dan Informasi	11	$11/670 \times 87 = 1$
Total		670	87

Sumber: Data diolah Peneliti, 2024.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Seluruh data yang di gunakan dalam penelitian di peroleh dari lokasi penelitian pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, data tersebut di ambil berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner pada setiap karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau sumber yang di dapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini di peroleh dari perusahaan yang dapat di lihat dari dokumentasi perusahaan, dan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang mendukung guna membahas masalah, penulis menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Pengamatan (*Observasi*)

Yaitu penelitian dengan cara langsung mendatangi objek penelitian untuk mendapatkan data yang di perlukan.

2. Wawancara

Wawancara yang di maksud yaitu wawancara non struktur dan di lakukan dengan cara berdiskusi dengan pihak pihak yang di perlukan untuk memperoleh informasi yang mendukung penelitian ini.

3. Kuisisioner

Angket merupakan salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang di gunakan untuk memperoleh informasi yang responden. Serta untuk mengetahui mengenai variabel-variabel penelitian yang telah di tentukan sebelumnya.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitiannya dapat di lihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Budaya Organisasi (X ₁)	Budaya Organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. (Edison, dkk. 2016)	1. Sinergi 2. Integritas 3. Profesional (SIPro PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan)	Skala likert
Fasilitas kerja (X ₂)	Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok. Vonny (2016)	1. Sesuai kebutuhan 2. Lengkap 3. Mudah di gunakan 4. Mempercepat proses kerja Vonny (2016)	Skala likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mangkunegara (2018)	1. Perencanaan pelaksanaan kerja 2. Akurasi pencatatan dokumen 3. Kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan 4. Kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja (PTPN IV Regional I Medan, 2024)	Skala likert

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut Sugiono (2016:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan di uji. Setiap jawaban responden akan di ukur dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Skala Likert

No	Pengukuran Skala Likert	Bobot
1	Sangat tidak setuju (STS)	1
2	Tidak setuju (TS)	2
3	Normal (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat setuju (SS)	5

Sumber: Data diolah peneliti, 2024.

3.7 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:455) Uji Validitas merupakan Suatu skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila skala dapat digunakan untuk mengukur segala sesuatu yang dapat di ukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pertanyaan pada kuisisioner, dan hasil dari kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:456) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal

jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu untuk mengukur antara jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat jika koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan andal atau reliabel. Sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha $< 0,60$ maka pertanyaan dinyatakan tidak andal atau reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2011:181) Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai $sig > 0,05$.

1. Analisis grafik

Analisis dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, maka pola distribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan ataupun tidak megikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka pola distribusi tidak normal dan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2011:179) Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai tresidual berbeda maka terdapat Heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya Heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplots.

1. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas

2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Umar (2011:177) Uji Multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas (*independent*), jika terjadi hubungan maka terdapat masalah multikolinearitas, maka hal ini akan menyebabkan koefisien-koefisien menjadi tak terhingga. Cara yang dapat dilakukan untuk mendeteksi multikolinearitas yaitu melihat toleransi hitung variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai toleransi yang rendah sama dengan VIF tinggi ($VIF1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Model regresi di katakan terbatas dari multikolinearitas jika VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1

3.9 Metode Analisis

3.9.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokkannya untuk dianalisis sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang sedang diteliti.

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis data melalui regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Fasilitas Kerja

ϵ = Error term

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam penetapan hipotesis yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X_1)

- 1.) $H_0 : b_1 = 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2.) $H_1 : b_1 \neq 0$ Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 , diterima, artinya Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 , diterima dan H_1 , ditolak, artinya Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Fasilitas Kerja (X_2)

- 1.) $H_0 : b_2 = 0$ Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2.) $H_2 : b_2 \neq 0$ Secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 , diterima, artinya Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_2 , ditolak, artinya Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha=0.05$).

Rumusan Hipotesis:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ budaya organisasi dan fasilitas kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ budaya organisasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan Keputusan

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan seberapa besar keragaman variabel terkait dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terkait mempunyai pengaruh kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 22

