

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Salah satu masalah nasional pada era globalisasi yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dan dunia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia yang juga berpengaruh di dalam dunia usaha. Jumlah sumber daya manusia yang besar, apabila dapat di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan, dimana globalisasi juga menimbulkan persaingan yang ketat bagi perusahaan baik yang sejenis maupun tidak sejenis untuk mendapatkan pangsa pasar yang di bidik perusahaan tersebut maka di perlukan sumber daya manusia yang cerdas dan handal dalam bidang yang ditujukan.

Dalam persaingan antara perusahaan keefektifan dan keefisienan sangatlah diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing ataupun keunggulan yang lebih dibandingkan perusahaan saingannya, agar perusahaan dapat terus bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi adalah kebiasaan di dalam organisasi yang menciptakan nilai dan norma yang menjadi acuan dalam mengambil tindakan dan disepakati bersama oleh anggota. Menurut Susanto (2010: 87) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi acuan sumber daya manusia dalam menyelesaikan problem eksternal serta usaha untuk menyesuaikan integrasi ke internal perusahaan sehingga tiap anggota organisasi perlu mengerti nilai-nilai yang ada untuk berperilaku di dalam organisasi.

Budaya organisasi yang terdapat di dalam PT. Nusa Pusaka Kencana antara lain menciptakan kebersamaan, menciptakan keterbukaan, berdisiplin tinggi, dan menciptakan kerjasama. Adapun budaya organisasi secara rinci di dalam PT. Nusa Pusaka Kencana yaitu setiap pagi karyawan pekerja lapangan melakukan absen pagi atau biasa disebut dengan apel pada pukul 06:30 WIB dan karyawan bagian kantor melakukan absen pada pukul 07:00 WIB, dan istirahat pada pukul 10:00-

12:00 WIB. Jika ada karyawan yang melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan maka perusahaan akan memberikan surat peringatan pertama sampai dengan surat peringatan ketiga, jika karyawan masih mangkir dari peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan maka atasan (manajer) akan mengambil keputusan terhadap karyawan tersebut.

Dalam setiap pertemuan yang dilakukan oleh atasan akan didampingi oleh karyawan bagian transportasi, begitu juga terhadap hasil produksi buah yang dihasilkan oleh perkebunan perusahaan mereka akan diawasi dan didampingi oleh karyawan transportasi. Setiap karyawan dianggap telah mengetahui perilaku yang selaras dengan budaya dan etika perusahaan melalui sosialisasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan atasan.

Komitmen karyawan terhadap perusahaan juga menjadi salah satu penentu terhadap keberhasilan perusahaan PT. Nusa Pusaka Kencana, komitmen karyawan tersebut dapat dilihat dari absensi dan keterlambatan karyawan dari berbagai bidang yang nantinya akan digunakan perusahaan dalam menilai kualitas karyawannya. Jika ada karyawan yang sering melanggar ketentuan perusahaan akan diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang dibuat perusahaan. Tetapi nilai budaya yang ditetapkan perusahaan belum sepenuhnya berjalan dengan baik, masih terdapat konflik internal yang dapat mengganggu proses pencapaian tujuan bersama serta mengakibatkan menurunnya komitmen karyawan dalam pencapaian tujuan. Sehingga perusahaan semakin gencar melakukan banyak perbaikan demi keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan PT. Nusa Pusaka Kencana.

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus memahami budaya organisasi di tempatnya bekerja dan berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan. Melalui budaya

yang dikembangkan oleh PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi saat ini upaya yang dilakukan oleh pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas kerja belum sepenuhnya mencapai target yang diharapkan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan dan mencapai tujuan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini tidak terlepas dari sumber daya manusia yang memiliki bakat, perasaan, tenaga, logika, dan kreatifitas yang dibutuhkan perusahaan. Adapun hasil dari pra-kuesioner yang menggambarkan tentang kinerja karyawan, antara lain:

**Tabel 1.1**

**Hasil Pra Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan Berdasarkan Indikator Kinerja Karyawan Pada PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang**

No.	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mampu bekerja sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan	85%	15%
2	Saya bekerja dengan mutu hasil yang efektif dan efisien	82%	18%
3	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah absen dalam bekerja	87%	13%
4	Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap karyawan lainnya	90%	10%
<b>Total</b>		100%	

**Sumber: Hasil Pra Kuesioner, 2019.**

Berdasarkan data yang diolah dari pra-penelitian di tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan indikator kinerja karyawan hampir memenuhi standart kinerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi.

Menurut Moheri (2014: 95) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi atau suatu perusahaan serta

bagi pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan budaya organisasi yang baik pula. Hal itu juga berlaku di PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi, perusahaan yang bergerak di bidang komoditi yang terdiri dari kelapa sawit sebagai komoditi utama dan kakao.

PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi selalu berusaha untuk mengoptimalkan setiap kontribusi dari setiap sumber daya yang mereka miliki, termasuk di dalamnya karyawan dan sumber daya alam (hasil perkebunan yang di olah oleh perusahaan). PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi memandang bahwa karyawan yang dimiliki merupakan aset perusahaan yang harus dijaga dan dilatih agar senantiasa memberikan pelayanan yang optimal.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai produktivitas kerja karyawan di PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi maka dilakukan observasi dan pra-penelitian sementara yang terdiri dari indikator mengenai rata-rata kinerja karyawan yang terdiri dari 4 kepala bagian. Setiap kepala bagian yang ada di PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi mempunyai bawahan yang beragam.

**Tabel 1.2**  
**Produktivitas Kerja PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang**  
**Tebing-Tinggi 2016 s/d 2018**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hasil Produksi (kg)	Rata-rata Produktivitas Kerja Karyawan Pertahun
2016	55	132.175	2.403
2017	55	148.165	2.693
2018	55	135.150	2.457

Sumber : PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi, 2018.

Diperoleh informasi pada tahun 2016 hasil produksi PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi sebesar 132.175 kg pertahun dengan jumlah karyawan 55 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.403 ton

pertahun. Kemudian ditahun 2017 hasil produksi PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi mengalami kenaikan sebesar 148.165 kg pertahun dengan jumlah karyawan 55 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.693 ton pertahun. Ditahun 2018 hasil produksi PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi mengalami penurunan sebesar 135.150 kg pertahun dengan jumlah karyawan 55 orang dan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.457 ton pertahun.

Dari uraian diatas terlihat perkembangan produktivitas PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi cenderung tidak tetap, Berdasarkan hasil observasi di lapangan terlihat masih ada beberapa karyawan yang cenderung tidak disiplin, terlambat datang, malas-malasan, dan faktor usia yang juga mempengaruhi hasil produktivitasnya. Sehingga di tahun 2018 produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan yang signifikan dengan rata-rata produktivitas kerja karyawan 2.457 ton pertahun.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. NUSA PUSAKA KENCANA TEBING-TINGGI.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Kelapa Sawit PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah pemahaman dan wawasan penulis tentang pengaruh budaya organisasi serta kaitannya dengan kinerja karyawan itu sendiri.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan memberikan informasi tambahan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan pihak yang berkepentingan dalam perusahaan untuk menetapkan kebijakan bagi perusahaan tentang budaya organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam upaya mencapai efektivitas, efisien dan tujuan kelangsungan perusahaan.

##### **3. Bagi Universitas HKBP Nommensen**

Sebagai tambahan literatur kepustakaan bidang penelitian dan tambahan fakta yang dapat dikembangkan dikemudian hari mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

##### **4. Bagi Peneliti Lain**

Bagi pembaca dan pihak lainnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah kebiasaan di dalam organisasi yang menciptakan nilai dan norma yang menjadi acuan dalam mengambil tindakan dan disepakati bersama oleh anggota. Budaya organisasi merupakan cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota yang baru harus mempelajari atau paling sedikit menerima sebahagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi.

Di dalam suatu organisasi yang menjadi penentu dan yang memberi nilai utama yang dominan adalah budaya. Hal ini menggambarkan budaya secara makro yang dihasilkan oleh suatu organisasi, secara khusus bisa juga menggambarkan tentang kepribadian (*personality*) yang ada di dalam suatu organisasi. Maka suatu budaya bukan tidak mungkin untuk dirubah, asalkan ada keinginan, dan semangat kuat untuk melakukan perubahan itu. Budaya organisasi merupakan suatu pedoman bagi sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan dan peluang yang terjadi dalam lingkungan internal dan lingkungan eksternal.

Menurut Sutrisno (2010: 2) menyatakan bahwa, **Budaya organisasi dapat di defenisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.** Sedangkan menurut Wibowo dalam Hendy Tannady (2017:247) **Budaya organisasi adalah budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi dimana terdapat sekelompok orang melakukan interaksi, budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi.**

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sifat atau ciri yang dianut oleh perilaku setiap individu yang menjadi dasar bagi sebuah sistem praktek yang dipikirkan dan bereaksi di dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yang beragam. Dimana di dalam budaya tersebut terdapat nilai norma-norma yang baik serta memiliki kebanggaan dalam kelompok untuk mencapai visi, misi dan tujuan. Organisasi tersebut mangacu ke sistem makna bersama anggota-anggota yang dimana organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lainnya.

### **2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Sutrisno (2010: 10), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Artinya budaya bekerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.**
- 2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.**
- 3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.**
- 4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.**

### **2.1.3 Indikator Budaya Organisasi**

Indikator yang penulis ambil berdasarkan karakteristik yang menyatakan bahwa indikator merupakan konseptualisasi yang dinyatakan sebagai karakteristik. Menurut Robbins (2010: 480) indikator budaya organisasi adalah :

Adapun pengertiannya adalah sebagai berikut :

#### **1. Inisiatif Individual**

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dalam megemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu di hargai oleh kelompok atau pemimpin organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

## **2. Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko**

Budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota untuk dapat bertindak agresif dan inovatif dalam memajukan organisasi atau perusahaan.

## **3. Pengarahan**

Yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

## **4. Integrasi**

Yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara terkoordinasi, kekompakan unit-unit, tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

## **5. Dukungan Manajemen**

Yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan arahan atau komunikasi, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

## **6. Kontrol**

Alat yang dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam organisasi. Diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawasan yang dapat mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota organisasi atau karyawan.

## **7. Identitas**

Yaitu sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

## **8. Sistem Imbalan**

Sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas dasar prestasi kerja karyawan. Bukan didasarkan senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

## **9. Toleransi Terhadap Konflik**

Sejauh mana karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi disuatu organisasi, namun perbedaan pendapat dan kritikan dapat digunakan

sebagai perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

## **10. Pola Komunikasi**

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki ini dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara karyawan itu sendiri.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan apapun selalu berupaya agar karyawan terlibat dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja Karyawan merupakan suatu kriteria untuk mengukur kemajuan suatu kegiatan suatu perusahaan. Menurut Moehariono (2014: 95) menyatakan bahwa **Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.** Sedangkan menurut Suntoro dalam Nawawi Uha (2013:121) **Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.**

Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan dan produktivitas yang berbeda dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi yaitu jika karyawan tersebut mempunyai dan mempercayai akan integritas, karakteristik, dan kemampuan.

Dari definisi di atas dapat dikemukakan bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dalam Suhendi & Sahya (2012: 191), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. **Faktor kemampuan** : secara psikolog, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. **Faktor Motivasi** : Faktor ini terbentuk dari sifat (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan ke arah pencapaian tujuan kerja.
3. **Faktor dukungan yang diterima** : kondisi dimana karyawan mendapat dukungan dari atasan, atas apa yang dikerjakannya. Hal ini merupakan pendorong semangat dalam karyawan untuk mencapai tujuan kerja.
4. **Faktor keberadaan** pekerjaan yang mereka lakukan adalah kondisi dimana keberadaan kerja karyawan cukup memadai untuk mendorong karyawan mencapai tujuan kerja.
5. **Faktor hubungan** mereka dengan organisasi merupakan situasi dimana adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasannya, antara karyawan dengan karyawan. Hal ini terpancar terhadap budaya organisasi yang dimiliki budaya tersebut.

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Miner dalam Sutrisno (2010:172) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. **Kualitas** yang dihasilkan menjelaskan mengenai jumlah kesalahan karyawan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan pekerjaannya.

2. **Kuantitas** yang dihasilkan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan.
3. **Waktu kerja**, menjelaskan berapa jumlah absen keterlambatan karyawan serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
4. **Kerjasama**, menerangkan bagaimana budaya organisasi dalam perusahaan, bagaimana individu karyawan dalam membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Jurnal	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Haikal dan Fuad. 2016. Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan pengembangan karyawan sebagai variabel intervening (Studi pada PT. Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan. Diponegoro Journal of Management: ISSN :2337-3792 Vol. 6 No.1.	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedestisitas, Uji Signifikansi Simultan, Uji Statistik t, Uji Koefisien Determinasi, Uji Efek Mediasi.	1.Hipotesis Pertama Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Hipotesis Kedua Pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Hipotesis ketiga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengembangan karyawan
2	Joseph Lomo Situmorang. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II.	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Signifikansi Sederhana, Uji Koefisien Determinasi.	Budaya organisasi signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. 1.Hipotesis Pertama Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.Hipotesis Kedua Variabel stres kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Hasil pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi sebesar 0,205 yang berarti variabilitas budaya organisasi sebesar 20,1 persen sedangkan sisanya 69,9% tidak termasuk dalam model regresi penelitian.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel data kuantitatif. Adapun beberapa variabel kuantitatif yang diteliti dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pada desain penelitian ini akan menjelaskan mengenai populasi, sampel, teknik sampling, jenis data penelitian, pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan metode analisis data. Desain penelitian ini dibuat untuk memilih sumber-sumber dan jenis-jenis informasi yang dipakai dalam penelitian.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian**

Dalam menyusun penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada November 2018 sampai selesai di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang yang terletak di Jln. P. Sumatera Tebing-Tinggi.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian**

##### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2010: 115), **“Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”**. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana pekerja lapangan dalam pengolahan hasil produksi dalam Perkebunan Kelapa Sawit PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi. Dimana populasi karyawannya berjumlah 125 orang.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto 2014: 174), menyatakan “**Sampel merupakan sebahagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti.**” Berdasarkan populasi tersebut, ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Adapun rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut

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

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Standar Error (10%)

$$n = \frac{125}{1 + 125 (0,1)^2} \quad n = \frac{125}{2.25} = 55 \text{ responden}$$

### 3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Systematic Sampling*. Metode *sampling* jenis ini dilakukan dengan cara peneliti memberikan batasan berupa n elemen dari setiap populasi akan terpilih sebagai sampel. Penentuan urutan elemen tetap dilakukan secara acak/random dalam Perkebunan Kelapa Sawit PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi.

**Tabel 3.1**

### Data Pengambilan Sampel Karyawan Pelaksana

No	Bagian	Populasi	Sampel
1.	Penanaman	20	10
2.	Pembibitan	10	5
3.	Perawatan	15	5
4.	Pemupukan	8	6
5.	Pemanen	37	16
6.	Transportasi	10	5
7.	Gudang	10	4
8.	Bengkel	10	2
9.	Mandor	5	2
	Jumlah	125	55

### 3.4 Jenis Data Penelitian

Untuk melengkapi pembahasan dalam menulis proposal ini maka penulis memperoleh data yang bersumber dari :

#### 3.4.1. Data Primer

Menurut Elvis (2011; 106) menyatakan bahwa, **“Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber pertama”**. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan/kuesioner kepada karyawan PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi.

#### 3.4.2. Data Sekunder

Menurut Elvis (2011; 106), **“Data Sekunder merupakan data yang telah ada atau telah dikumpulkan oleh orang atau instansi lain dan siap digunakan oleh orang ketiga”**. Peneliti mendapatkan data sekunder dari studi dokumentasi (studi lapangan) dengan mempelajari berbagai tulisan melalui jurnal, majalah, dan situs internet .

### 3.5 Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang sehubungan dengan penulisan skripsi ini. Dapat dilihat dari cara atau pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Penelitian Kepustakaan

Yaitu penelitian yang menghimpun data yang bersifat teoritis literatur, buku-buku, jurnal-jurnal, bahan kuliah, dan data sekunder untuk penulisan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja.

#### 2. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data-data primer, informasi langsung dari sumbernya. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian lapangan ini yaitu dengan cara :

##### a. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data dari pengamatan langsung di lapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi.

##### b. Observasi

Peneliti melakukan suatu pengamatan secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti pada perusahaan, guna mengetahui masalah yang ada sebenarnya.

##### c. Kuesioner

Merupakan teknik pengambilan sampel yang berupa daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian dibagikan pada responden secara langsung, sehingga hasil yang di dapatkan dari pengisian kuesioner tersebut akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Kebun Bahilang Tebing-Tinggi

### **3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitiannya dapat dilihat didalam tabel 3.2 berikut ini :

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi dapat di defenisikan sebagai perangkat system nilai-nilai ( <i>values</i> ), keyakinan-keyakinan ( <i>beliefs</i> ), asumsi-asumsi ( <i>assumption</i> ), atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.  Sumber: Stephen Robbins	1. Inisiatif individual 2. Toleransi terhadap tindakan beresiko 3. Pengarahan 4. Integrasi 5. Dukungan Manajemen 6. Kontrol 7. Identitas 8. Sistem imbalan 9. Toleransi terhadap konflik 10. Pola komunikasi	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ( <i>performance</i> ) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.  Sumber: Moeheriono (2014: 95)	1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu kerja 4. Kerja sama	Likert

Sumber: Diolah oleh penulis

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang didapat berupa pertanyaan dan pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala likert yang mana dalam pengukurannya menggunakan skala tersebut, yang terdapat lima tingkatan jawaban

dimana masing-masing mempunyai nilai 1-5 dengan alasan untuk mencegah responden menjawab netral dan harus menentukan pilihan yang sebenarnya mereka rasakan. Setiap jawaban responden akan diukur dengan ketentuan sebagaimana disajikan dalam Tabel 3.3.

**Tabel 3.3**  
**Skala Pengukuran**

No	Keterangan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak setuju	1

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dan reliabel dengan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

#### a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dari kuesionernya mampu mengungkapkan hal yang telah diukur menggunakan kuesioner tersebut. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner untuk memperoleh tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka variabel tersebut valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka variabel tersebut tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Digunakan untuk mengukur kehandalan indikator. Koefisien Cronbach's Alpha yang  $> 0,6$  menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika Cronbach's Alpha  $< 0,6$  menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, cronbach alpa yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

### **3.8 Uji Asumsi Klasik**

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik.

#### **3.8.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah model perhitungan regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas juga dilakukan dengan cara menggunakan diagram dan metode grafik normal probability plot yang berfungsi untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan perbandingan terhadap distribusi kumulatif dari distribusi normal.

#### **3.8.2 Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan terhadap pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang bersifat tetap.

### **3.9 Metode Analisis Data**

Metode kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan dalam manajerial dan ekonomi. Pendekatan ini berawal dari data, dimana data ini diproses dan dimanipulasi menjadi informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan dan menjadi informasi yang bermanfaat, ini merupakan titik pusat dari analisis kuantitatif dimana komputer merupakan alat bantu utamanya.

#### **3.9.1. Uji Signifikan Sederhana (Uji -t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara X dengan variabel Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a.  $H_0 : \beta_1 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

b.  $H_1 : \beta_1 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan).

### **3.9.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kadar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dalam variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.