

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu, kinerja organisasi yang optimal, selalu dihadapkan pada permasalahan yang terkait dengan kinerja. Kinerja merupakan fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat, Budaya organisasi selain berpengaruh terhadap kinerja, berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan agar karyawan memiliki nilai-nilai, norma, kepercayaan, agresif di dalam bekerja, serta menjaga stabilitas kerja dan juga menjadi pedoman yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan. Namun, pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan para karyawan masih belum mampu menjaga kepercayaan, serta menjaga stabilitas di dalam bekerja. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan, peredam konflik dan motivator karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan. Suatu perusahaan

atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang. Budaya yang kuat artinya seluruh karyawan memiliki satu pemikiran yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesatuan persepsi didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini, norma yang dijunjung tinggi dan pola perilaku yang ditaati (Darsono 2010:262)

Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan memiliki budaya organisasi yang akan dijadikan pedoman dan arahan untuk ditaati dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Namun secara informal telah muncul masalah di dalam organisasi tersebut yang mengakibatkan perilaku dari karyawan yang kurang menjaga kepercayaan di dalam bekerja, serta belum mampu menjaga stabilitas di dalam bekerja, sehingga peran perusahaan dituntut agar mampu memberikan stimulus kepada karyawan seperti pemberian bonus sebagai bentuk penghargaan dari kerja keras para karyawan. Dengan begitu, karyawan akan terpacu untuk bekerja lebih giat dan lebih mendisiplinkan diri serta dengan diberikannya penghargaan tersebut, karyawan akan lebih mendedikasikan dirinya kepada perusahaan.

Gaji adalah imbalan kepada karyawan yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan (Soemarso 2009:307). Suatu organisasi tidak dapat menetapkan begitu saja tingkat gaji yang akan dibayarkan kepada berbagai golongan karyawan yang bekerja dalam organisasi. Apabila suatu organisasi melakukan penggajian yang direncanakan akan menjadi dasar penetapan struktur gaji bagi para pekerja. Pengaturan sistem penggajian pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan seharusnya mampu berlaku adil baik itu secara eksternal maupun internal sehingga perlu melakukan suatu identifikasi secara tepat dari berbagai sumber

informasi dalam organisasi itu sendiri. Dengan begitu perusahaan diharapkan mampu berlaku adil, memenuhi kebutuhan karyawan serta mampu menimbulkan semangat kerja bagi karyawan.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan pada saat ini, masih belum mampu mengembangkan kreatifitasnya secara optimal dan bertanggung jawab kepada perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mankunegara:2009).

Kinerja kontekstual didefinisikan sebagai suatu keterampilan interpersonal untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu mereka (karyawan) melakukan tugas secara efektif. Karyawan yang kinerja kontekstualnya lebih tinggi menyatakan bahwa mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap organisasinya.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul yaitu : **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
2. Apakah Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
3. Apakah Budaya Organisasi dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan penulis dibidang budaya organisasi dan gaji terhadap kinerja karyawan khususnya dalam suatu instansi maupun lembaga.
2. Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan, mengenai pengaruh budaya organisasi dan gaji terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti baru ataupun calon peneliti yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan masukan dan pembanding atas penelitian yang akan dilakukan nanti.



