

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu juga yang terjadi pada dunia usaha, khususnya perusahaan. Perubahan kondisi ekonomi, serta perkembangan teknologi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah perubahan organisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia. Keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus mengupayakan penyempurnaan berbagai system dalam pengelolaan sumber daya manusia secara luas yang mengarah pada tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan factor penting bagi setiap organisasi. Sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan. Sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya kerja adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola perusahaan dan mengorganisasikan perusahaan. Ditegaskan bahwa budaya kerja yang

kuat akan mempunyai sifat kompetitif kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi, hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi dan inovasi kerja bagi karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja. Dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama karyawan maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela yakni sebuah perusahaan yang bergerak dibidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan kelapa sawit dan karet. Dimana dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan masalah budaya organisasi. Sebab budaya organisasi merupakan salah satu merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Inovasi kerja adalah mereka yang selalu mencari perubahan, berusaha mengikuti dan menyesuaikan pada perubahan itu, serta memanfaatkannya sebagai peluang serta mampu memilih dan mengambil keputusan alternative yang tinggi. Perubahan yang dilakukan PT. Perkebunan Nusantara III adalah dalam pemberian

gaji karyawan. Tahun lalu pemberian gaji karyawan masih menggunakan sistem manual. Namun, sekarang PT. Perkebunan Nusantara III menetapkan pemberian gaji karyawan menggunakan kartu ATM.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan menerapkan budaya kerja sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Para pekerja akan merasa lebih puas dan memegang teguh komitmennya jika nilai- nilai mereka sesuai dengan nilai perusahaan. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja dan inovasi kerja yang kondusif sangat penting untuk mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan. Perusahaan PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat, maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan dilingkungan perusahaan.

Hal ini dapat dilihat pada penerapan budaya kerja pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela belum optimal. Dimana masih ada karyawan yang belum menaati disiplin kerja misalnya jam kerja yaitu masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor dari jam yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan.

Untuk itu kesadaran karyawan akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan karyawan masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan. Disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan yang terdiri dari factor-faktor yang mempengaruhinya antara lain : inisiatif individual, toleransi resiko dan dukungan manajemen. Ketiga factor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatkan kinerja karyawan.

Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena budaya kerja dan inovasi kerja untuk bersosialisasi. Kurangnya perilaku disiplin dan kejujuran serta adanya karyawan yang kurang tegas dan percaya diri terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka judul dalam penelitian ini adalah : **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela ?
2. Apakah inovasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela ?
3. Apakah budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah inovasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Gunung Pamela.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori dan literatur yang penulis peroleh di bangku perkuliahan dan mencoba membandingkan dengan praktek yang ada di lapangan dan untuk menambah pemahaman penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini memberikan masukan yang mungkin bermanfaat bagi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagai masukan terus meningkatkan kinerja karyawan agar tercipta budaya dan inovasi kerjanya.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian pada objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang maupun untuk penelitian lanjutan.

4. Bagi Universitas

Menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Medan Area (UMA) Medan dan dapat menambah kepustakaan serta menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya di Fakultas.

