

Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Barito Putera Plantation Marabahan

Tutut indah sulistyorini, Syahrani, Aida Vitria

Prodi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM 15310026

Prodi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1125097401

Prodi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1123126801

E-mail : tututindahsulistyorinib@gmail.com/0857-5345-1552

ABSTRAK

Tutut Indah Sulistyorini, Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Barito Putera Plantation Marabahan. PT.Barito Putera Plantation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kalapa sawit, yang berkomitmen untuk mengembangkan potensi usaha dengan meningkatkan potensi karyawannya. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan, pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh karyawan PT.Barito Putera Plantation dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga dapat disimpulkan bahwa peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Barito Putera Plantation.

Kata Kunci ; Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

Tutut Indah Sulistyorini, analysis of Organizational Culture on Employee Performance at PT.Barito Putera Plantation Marabahan. PT.Barito Putera Plantation is a company engaged in palm oil, which is committed to developing business potential by first increasing and developing the potential of its employees. Organizational culture is a habit, pattern of belief and organizational values that are animated by all employees of PT. Barito Putera Plantation In doing the work as a proper way to understand, think and feel about related problems, so that it can be concluded that the role of organizational culture is very influential in the performance of employees at PT. Barito Putera Plantation.

Keywords ; Organizational Culture, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi masalah utama dalam setiap kegiatan perusahaan, dimana semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi karyawan perusahaan. Dalam perkembangan perusahaan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi agar dapat berkembang. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah meningkatkan kinerja perusahaan. Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia juga sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuannya.

Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat. Budaya organisasi yang telah diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki.

Dari uraian yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai budaya organisasi karyawan perusahaan PT.Barito Putera Plantation dengan judul “PERANAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BARITO PUTERA PLANTATION MARABAHAN”.

Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden atau karyawan PT.Barito Putera Plantation. Sumber data yang digunakan bersifat sekunder. Data sekunder diperoleh dengan mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catatan perusahaan, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, serta penelitian terdahulu.

Hasil dan Pembahasan

PT. Barito Putera Plantation merupakan salah satu anak perusahaan dari Hasnur Group yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang didirikan oleh keluarga H. Abussamad Sulaiman HB. Lokasi kebun berada di Desa Antar Raya Kecamatan Marabahan Kabupaten Barito Kuala. Seluruh lokasi PT.Barito Putera Plantation meliputi 1 kelurahan dan 10 desa yaitu Kelurahan Ulu Benteng , Desa Antar Baru, Antar Raya, Antar Jaya, Muara Pulau, Jambu Baru. Meliputi 4 kecamatan yaitu Kecamatan Marabahan, Bakumpai, abukan dan Kuripan. Jumlah karyawan PT.Barito Putera Plantation dan jumlah jam kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah karyawan di setiap Departemen dan Jumlah Jam Kerja.

No	Bagian	Pendidikan	Jumlah	Jam Kerja
1	Administrasi	SMA-Perguruan Tinggi	7	7
2	Staff	SMA-Perguruan Tinggi	27	7
3	Tenaga rawat	SD-SMA	150	5
4	Pemanen	SD-SMA	165	7
5	Security	SD-SMA	4	7

Sumber : PT.Barito Putera Plantation

Budaya Organisasi PT.Barito Putera Plantation

Secara garis besar budaya organisasi dapat dipahami sebagai sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai hal-hal yang penting dan merupakan sebuah keyakinan-keyakinan tentang bagaimana cara kerja suatu organisasi. Dengan cara ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan

mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam pekerjaan. Diketahui bahwa budaya yang diterapkan PT.Barito Putera Plantation adalah kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan, disiplin dalam berpakaian dan disiplin laporan kegiatan. Meskipun tupoksi berbeda tetapi ada kerja sama seperti saling membantu, namun tanggung jawab dibebankan pada pribadi masing-masing. Disiplin waktu dalam hal masuk bekerja sehingga pekerjaan bisa segera dikerjakan sehingga pada saat dimintai laporan kegiatan tidak ada keterlambatan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.(Rivai & Basri, 2004: 14). Sebagaimana yang diungkapkan dalam pernyataan Bapak M.Rizki wardana, A.Md selaku staf PT.Barito Putera Plantation sebagai berikut :

“Kinerja menyangkut orientasi kinerja, hasil kinerja karyawan sudah cukup baik dalam memberikan pelayanan, disiplin dan kerja sama dalam tim”.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggung jawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak M.Rizki wardana, A.Md selaku staf PT.Barito Putera Plantation yang menyatakan bahwa :

“Kami disini setiap semester (6 bulan) menilai para karyawan dari sasaran kinerja karyawan. Kami diberi kewenangan untuk menegur staf atau karyawan yang melenceng atau melakukan pelanggaran-pelanggaran, dan kami berhak menindak lanjuti apabila karyawan yang melakukan pelanggaran adalah bawahan kami”.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dideskripsikan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan di PT.Barito Putera Plantation adalah mengacu pada budaya kerja, yaitu integritas, disiplin, tanggung jawab, keteladanan dan professional menjadi pokok kode etik yang telah disepakati, misalnya disiplin waktu, berpakaian dan bagaimana berkomunikasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan terkait bagaimana penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Barito Putera Plantation adalah sebagai berikut :

- 1) Kinerja karyawan PT.Barito Putera Plantation dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang terbaik guna mencapai tujuan organisasi.
- 2) Budaya yang diterapkan PT.Barito Putera Plantation adalah kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan. Meskipun tupoksi berbeda tetapi ada kerja sama seperti saling membantu, namun tanggung jawab dibebankan pada pribadi masing-masing.
- 3) Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan di PT.Barito Putera Plantation adalah mengacu pada budaya kerja, yaitu integritas, disiplin, tanggung jawab, keteladanan dan professional menjadi acuan pokok kode etik yang telah disepakati, misalnya disiplin waktu, berpakaian, serta bagaimana berkomunikasi.

Saran

- 1) Kepada pembaca, bahwasanya hasil penelitian ini mungkin masih kurang tetapi menurut saya ini cukup membantu dalam menambah wawasan, bahwasanya budaya organisasi ini juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula.
- 2) Seluruh karyawan diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Pimpinan harus lebih memaksimalkan cara kerja perusahaan dengan menambah karyawan yang memiliki potensi dibagian-bagian tertentu untuk menunjang tercapainya hasil yang lebih baik lagi. Dan lebih meningkatkan pengawasan untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran dan kegagalan dalam kegiatan.
- 3) kepada peneliti selanjutnya yang mungkin akan mengadakan penelitian dan memiliki topik yang sama mungkin bisa menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan acuan, meskipun peneliti menyadari penelitian ini dirasa masih memiliki kekurangan tetapi mungkin bisa memberikan sedikit gambaran nantinya.
- 4) Penulis tentunya masih menyadari jika penelitian diatas masih terdapat banyak kesalahan dan jauh dari kesempurnaan. Penulis akan memperbaiki penelitian tersebut dengan berpedoman pada banyak sumber serta kritik yang membangun dari para pembaca.

Referensi

- Sora, N. 2017. Pengertian Sumber Daya Manusia dan Peranannya Pada Organisasi, dalam <http://www.pengertianku.net/2017/01/pengertian-sumber-daya-manusia-dan-peranannya>, diakses pada 14 April 2020.
- Yusriani, Yusry. 2013. Makalah Budaya Organisasi, dalam <https://milikyusry.blogspot.com/2013/04/makalah-budaya-organisasi>, diakses pada 14 April 2020.
- Nur, Fatin. 2018. Pengertian Peranan dan Teorinya, dalam <https://seputarpengertian.blogspot.com/2018/07/pengertian-peranan-dan-teorinya>, diakses pada 15 April 2020.
- Ilham, Prastya. 2020. Pengertian Kinerja, dalam <https://www.ayoksinau.com/pengertian-kinerja>, diakses pada 15 April 2020.
- Nur, Ikhsan. 2016. Profil PT.Barito Putera Plantation, dalam <https://iichsannur.blogspot.com/2016/09/profil>, diakses pada 24 April 2020.
- Aris, Kurniawan. 2020. 27 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli (bahas lengkap), dalam <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia>, diakses pada 29 Mei 2020.
- Zakky. 2019. Fungsi Manajemen Menurut Para Ahli Beserta Definisi dan Penjelasannya, dalam <https://www.zonareferensi.com/fungsi-manajemen>, diakses pada 1 Juni 2020.
- Aris, Kurniawan. 2020. Pengertian Budaya Menurut Para Ahli Beserta Definisi Dan Unsurnya, dalam <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-budaya-menurut-para-ahli-beserta-definisi-dan-unsurnya>, diakses pada 2 Juni 2020.
- Zakky. 2020. Pengertian Organisasi : Tujuan, Manfaat, Ciri-Ciri, Bentuk dan Unsurnya, dalam <https://www.zonareferensi.com/pengertian-organisasi>, diakses pada 3 Juni 2020.

- Andhy, Irawan. 2011. Makalah Budaya Organisasi Dalam Perusahaan, dalam <https://andhy-brenjenk.blogspot.com/2011/05/makalah-budaya-organisasi>, diakses pada 6 Juni 2020.
- Kelvoy.2015. Manfaat Budaya Organisasi, dalam <https://kelvoy.blogspot.com/2015/01/manfaat-budaya-organisasi-kesinambungan>, diakses pada 18 Juni 2020.
- Adad, Danuarta. 2014. Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli, dalam <https://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli>, diakses pada 19 Juni 2020.
- Nurlaila, Fadjarwati. 2011. Penilaian kinerja, dalam <https://nurlailafadjarwati.blogspot.com/2011/01/penilaian-kinerja>, diakses pada 8 Juni 2020.
- Irene, Radius Saretta. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Mencapai Target Organisasi, dalam <https://www.cermati.com/artikel/manajemen-sumber-daya-manusia-sebagai-upaya-mencapai-target-organisasi>, diakses pada 15 Juni 2020.
- Zainal, Abidin. 2013. Budaya Organisasi, dalam <https://zabidin1993.blogspot.com/2013/06/budaya-organisasi>, diakses pada 21 Juni 2020.
- Hartono, Lapan Suroto. 2016. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan, dalam <https://www.gomarketingstrategic.com/hubungan-budaya-organisasi-dengan-kinerja-karyawan>, diakses pada 24 Juni 2020.
- Bella, Carla. 2020. 12 Contoh Penutup Makalah/Skripsi, Kesimpulan dan Saran Yang Baik dan Benar, dalam <https://mamikos.com/info/contoh-penutup-makalah-skripsi-kesimpulan-dan-saran-yang-baik-dan-benar>, diakses pada 25 Juni 2020.