

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan pola tertentu yang dimiliki oleh anggota di perusahaan, mulai dari sikap, perilaku, norma, nilai, dan etika yang berkaitan dengan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dalam sebuah organisasi pasti akan mempelajari dan menyesuaikan diri terhadap budaya yang berlaku dalam perusahaan dengan melihat baik buruknya, benar dan salah, maupun boleh atau tidaknya apa yang ingin dilakukan. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki budaya yang berbeda, dipengaruhi oleh karakteristik unik para anggotanya, karena setiap individu memiliki sifat dan perilaku yang beragam. Oleh karena itu, setiap organisasi menetapkan visi, misi, nilai, aturan, dan kebijakan yang berbeda guna menciptakan keunikan serta membangun citra atau personal branding yang positif dalam perusahaan (Putri, 2018).

Organisasi adalah suatu kelompok yang terdiri atas dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi juga dapat mempengaruhi sistem yang berada didalamnya, sistem tersebut dapat berjalan sesuai dengan kemauan suatu kelompok itu apabila individu-individu didalamnya menjalankan kewajiban untuk melaksanakannya dan mengaturnya. Individu atau anggota yang mengikuti suatu organisasi wajib menjalankan dan melaksanakan tanggung jawab yang sebagaimana mestinya agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik.

Budaya merupakan cara hidup atau pola hidup manusia secara individu maupun kelompok dalam berinteraksi dan berkembang seiring berjalannya waktu. Dengan melalui proses bersosialisasi, individu maupun kelompok belajar norma-norma, nilai-nilai, moral, dan tradisi budaya yang ada dalam masyarakat. Dalam setiap kelompok organisasi pasti memiliki budaya sendiri-sendiri, budaya yang ada ini bisa berbeda beda satu sama lain didalam penjuru dunia. Namun, budaya dapat berubah seiring berjalannya waktu dan dapat mempengaruhi cara pandang dan sikap seseorang karena pengaruh dari luar maupun internal pada masyarakat.

Budaya Organisasi adalah keyakinan dan nilai yang dibangun oleh suatu organisasi yang ada dalam perusahaan yang berpacu pada karyawannya. Budaya organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Budaya organisasi mengacu pada norma perilaku dan nilai-nilai yang di pahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi serta menjadi dasar dan aturan organisasi. Budaya organisasi juga dapat di artikan sebagai sesuatu yang dilakukan ditempat itu. Seluruh anggota diharap berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungan dan anggota lainnya.(Wahyudin, 2022)

Norma dan etika dalam budaya organisasi berperan penting pada aturan, nilai, dan prinsip yang diterima dan diikuti oleh anggota organisasi. Hal ini membantu anggota tersebut membentuk perilaku dan sikap dalam berinteraksi dengan lingkungan internal maupun eksternal. Penanaman nilai budaya organisasi dapat meningkatkan norma dan etika kerja dalam sebuah perusahaan. Ketepatan budaya organisasi dapat meningkatkan etika para pekerja di sebuah organisasi/perusahaan dan dapat membantu menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma yang terbentuk dalam keseharian. Maka ada baiknya setiap perusahaan mempunyai budaya organisasi karena hal ini sangat berpengaruh untuk mereka para anggota untuk membentuk dasar bagi aturan organisasi, meningkatkan etika kerja, dan mempengaruhi stabilitas organisasi (Jalismen, 2017).

Peraturan perusahaan merupakan aturan internal yang ditetapkan oleh perusahaan yang harus diikuti oleh semua karyawan. Peraturan dalam perusahaan ini mencakup norma, etika, kedisiplinan, sanksi bagi pelanggar, serta kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien serta memastikan semua karyawan mematuhi dan memahami aturan yang berlaku dan sudah dibuat perusahaan(Ardiansyah et al., 2023)

Dalam setiap perusahaan pasti memiliki budaya masing-masing dalam setiap organisasi. Budaya tersebut yang membuat perusahaan memiliki ciri khasnya sendiri. Budaya organisasi itu pun dapat menjadi acuan perilaku karyawan-

karyawan yang ada pada organisasi menjadikannya sebagai tujuan ataupun hasil kerja yang sudah diterapkan. (Avila, 2022)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses atau upaya untuk mengembangkan, memotivasi, merekrut serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap anggota perusahaan untuk mencapai tujuan utama pada perusahaan. Dengan mengelola SDM secara efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap individu bekerja secara optimal dan selaras dengan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola agar dapat berguna dan berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan (Strategik, 2021).

Kesejahteraan karyawan merupakan sebuah konsep yang mencakup aspek-aspek kesehatan, kepuasan, dan kenyamanan karyawan di lingkungan kerja. Kesejahteraan karyawan di definisikan sebagai terpenuhinya semua aspek kesehatan karyawan baik mental, fisik, emosional, dan sosial karyawan, serta kesehatan dan kondisi finansial yang mencukupi. Kesejahteraan karyawan sendiri berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi tersebut oleh karyawan, tetapi dapat juga di artikan sebagai faktor penentu dalam manajemen dan menentukan apa yang dapat dilakukan atau tidak. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mendorong karyawan agar lebih produktif dalam menjalankan tugas serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan menyediakan fasilitas yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan ini berperan penting dalam membantu perusahaan mendapatkan serta mempertahankan karyawan yang loyal, berdedikasi tinggi, serta memiliki pengalaman dan potensi di bidangnya. Selain itu, kesejahteraan karyawan juga dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan dalam mencapai kualitas hidup yang lebih baik serta kesuksesan dalam perusahaan, karena dapat memenuhi kebutuhan karyawan (Aribat, 2021).

Juliawati (2024) mengatakan bahwa budaya organisasi cukup penting bagi kesejahteraan karyawan. Ada beberapa hal penting mengenai budaya organisasi yang berdampak pada kesejahteraan karyawan:

1. Norma dan Nilai

Budaya organisasi yang memiliki nilai-nilai seperti saling menghormati, kolaborasi, kepercayaan, dan keterbukaan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan mendorong pengembangan profesional berkelanjutan.

2. Komunikasi dan Kolaborasi

Budaya organisasi yang mendukung komunikasi dan kolaborasi antar karyawan menciptakan lingkungan yang nyaman dan dihargai. Karyawan merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

3. Keseimbangan Produktivitas dan Kesejahteraan

Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan keseimbangan yang sehat antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Ini membantu mencegah stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Motivasi dan Retensi

Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi dan retensi karyawan. Karyawan merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi, dihargai, dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan manajemen, sehingga mereka lebih cenderung untuk tetap tinggal di organisasi.

Penting untuk diingat bahwa budaya organisasi yang positif sangat berperan penting dalam memberikan teladanan, mengkomunikasikan nilai-nilai yang dijunjung tinggi, memperkuat norma-norma yang diinginkan, dan meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan dalam mencapai tujuannya.

Kondisi budaya organisasi pada karyawan di PTPN IV akan menjadi indikator penting terhadap perilaku dan sikap, kenyamanan, dan kinerja para karyawan dimana perusahaan memberikan peraturan yang seharusnya dipatuhi oleh para anggotanya agar berperilaku dengan baik dan bersikap adil kepada anggota lainnya dan lingkungan sekitar. Dengan karyawan yang disiplin dalam bekerja, mematuhi semua peraturan dari perusahaan, saling mendukung satu sama lain, dan tidak saling menjatuhkan sesama pekerja di lingkungan perusahaan mencerminkan budaya organisasi yang baik. Dalam budaya organisasi ini

mencerminkan bahwa adanya persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Bahwasannya setiap anggota yang memiliki latar belakang yang berbeda atau juga tingkatan yang berbeda dalam organisasi ini diharapkan dapat mengikuti budaya dan aturan yang ada di perusahaan tanpa membedakan dengan terminologi yang sama.

Adanya budaya organisasi bagi para atasan dan karyawan, menjadikan seluruh anggota bersikap adil kepada anggota lain. Hal ini mengacu kepada kesejahteraan karyawan pada lingkungan kerjanya dan dapat memenuhi kebutuhan hidup setiap anggota secara adil tanpa memandang baik buruknya dan tidak ada rasa iri terhadap sesama anggota. Untuk mengatasi dampak negatif dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, perusahaan perlu membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif yang kuat, komunikasi yang efektif, dan praktik manajemen yang mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan demikian pekerja dan keluarga dapat merasakan hidup yang aman dan nyaman.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau
2. Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau
2. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional III, Sei Galuh, Riau

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini landasan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pertanian di Institut Pertanian Stiper Yogyakarta

## 2. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber informasi serta referensi bagi penelitian selanjutnya.

