

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN
PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUNAN RUBBER PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Arif Kurniawan

NIM : 212019124

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN DAN
PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUNAN RUBBER PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Muhammad Arif Kurniawan

NIM : 212019124

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Arif Kurniawan
NIM : 212019124
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Pengembangan Karyawan Terhadap Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2023



Muhammad Arif Kurniawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan
Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan
Rubber Palembang
Nama : Muhammad Arif Kurniawan
NIM : 212019124
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembimbing I, Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2023
Pembimbing II,

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN : 0110128301

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Barang siapa keluar untuk mencari sebuah ilmu, maka ia akan berada di jalan Allah hingga ia kembali.”

(HR. Tirmidzi)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Al-Baqarah:286)

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, tidak ada kemudahan tanpa do’a.”

(Penulis)

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Orang Tua tercinta Ibunda Nila Susanti dan Alm Ayahanda Agus Salim Nur
2. Saudara tercinta, beserta suluruh keluarga besarku
3. Almamater kebanggaanku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang**”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat. Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tuaku, Alm Ayahandaku (**Agus Salim Nur**) dan Ibundaku (**Nila Susanti**) tercinta yang merupakan motivator dalam hidupku dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang hingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang sedalam dalamnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., dan Mister Candra S.Pd.,M.Si selaku Ketua dan sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang sangat memotivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang membuat penulis termotivasi untuk semangat belajar serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sunan Rubber Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran pada penulis.
7. Alm Ayahanda Agus Salim Nur dan Ibunda Nila Susanti yang sangat penulis hormati dan sayangi yang telah memberikan begitu besar kasih sayang, mendoakan, memberi semangat dan memotivasi, fasilitas, dan semua yang terbaik untuk penulis. Kakak laki-laki (Muhammad Ikhsan Saputra), kakak kandung perempuan (Eka Nur Anisa), Kakak ipar laki-laki (Muhammad Afrijal), Keponakan (Muhammad Daffa Ramadhan dan Zaara Adzkiya) serta keluarga besar yang selalu mendukungku.
8. Bapak Ahmad Adi Arifai S.E., M.M om yang sangat saya banggakan dan selalu memberikan motivasi kehidupan yang baik untuk saya.
9. Sahabat seperjuangan Elma Febrianti, M. Satria Alfit, Wisnu Suwardiono, dan Rahmat Rafli yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Februari 2023

Muhammad Arif Kurniawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	12
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Operasionalisasi Variabel	42
D. Populasi dan Sampel	43

E. Data yang Diperlukan	46
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PESEMPAHAN	
A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan.....	83
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	93
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Penjualan Tahun 2017-2021 PT. Sunan Rubber Palembang	6
Tabel I.2	Data Hasil Pra Penelitian Budaya Organisasi.....	7
Tabel I.3	Data Hasil Pra Penelitian Disiplin.	8
Tabel I.4	Data Hasil Pra Penelitian Pengembangan.	9
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	35
Tabel III.1	Definisi Variabel Penelitian PT. Sunan Rubber Palembang.....	42
Tabel III.2	Kerangka Sampel	45
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	60
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel IV.3	Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel IV.4	Budaya Organisasi (X ₁)	70
Tabel IV.5	Disiplin (X ₂)	73
Tabel IV.6	Pengembangan (X ₃)	76
Tabel IV.7	Hasil Regresi Liner Berganda	79
Tabel IV.8	Hasil Uji F (Uji Simultan)	81
Tabel IV.9	Hasil Uji t (Uji Parsial)	81
Tabel IV.10	Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar IV.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Gambar IV.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	63
Gambar IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Gambar IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Identitas Responden
- Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi (X_1)
- Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Disiplin (X_2)
- Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Pengembangan (X_3)
- Lampiran 6. Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
- Lampiran 8. Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9. Nilai r_{tabel} (Nilai r *Product Moment*)
- Lampiran 10. Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05
- Lampiran 11. Titik Persentase Distribusi t (df = 41–80)

ABSTRAK

Muhammad Arif Kurniawan/212019124/2023/Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin dan pengembangan terhadap kinerja karyawan? 2) adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan? 3) adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan? 4) adakah pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan? Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang dengan dengan teknik *purposive sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh budaya organisasi, disiplin, dan pengembangan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Sunan Rubber Palembang, 2) ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Sunan Rubber Palembang, 3) ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Sunan Rubber Palembang, 4) ada pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

Kata kunci: disiplin, motivasi, kinerja

ABSTRACT

Muhammad Arif Kurniawan/212019124/2023/The Influence of Organizational Culture, Discipline and Development on Employee Performance at PT. Sunan Rubber Palembang/Human Resource Management.

The formulation of the research problem is: 1) is there any influence of organizational culture, discipline and development on employee performance? 2) is there any influence of organizational culture on employee performance? 3) is there any influence of discipline on employee performance? 4) is there an effect of development on employee performance? The sample in this study were 77 people using a purposive sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is an influence of organizational culture, discipline and development on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang, 2) there is an influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang, 3) there is an influence of discipline on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang, 4) there is a development effect on the performance of employees of PT. Sunan Rubber Palembang.

Keywords: discipline, motivation, performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Society 5.0 membantu masyarakat yang berpusat pada manusia yang menyeimbangkan antara kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat terhubung dunia maya dan dunia nyata. Di *society 5.0* itu bukan lagi modal, tetapi data yang membantu segalanya. Sebenarnya, konsep revolusi industri 4.0 dan *society 5.0* tidak memiliki perbedaan yang jauh. Yaitu revolusi industri 4.0 menggunakan kecerdasan buatan (*artificial intellegent*) sedangkan *society 5.0* memfokuskan kepada komponen manusianya. Konsep *society 5.0* ini, menjadi inovasi baru dari *society 1.0* sampai *society 4.0* dalam sejarah peradaban manusia. Adanya inovasi maka pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Revolusi Industri 4.0 dan 5.0 di Indonesia menjadi pengaruh utama dalam pengembangan SDM Indonesia ke depan, pilihan tersebut diupayakan untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi yang dibutuhkan dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Urgensi pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, yang membawa konsekuensi semakin ketatnya persaingan ditengah ketidakpastian, langkah strategis ini sudah selayaknya mendapatkan dukung penuh dari seluruh pemangku kepentingan.

Penguatan sumber daya manusia menuju manusia unggul memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan ditengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis,ekonomi politik dan budaya.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawannya agar sesuai dengan standard kerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Fahmi (2015:203).

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja, sebab dengan adanya budaya organisasi karyawan akan mengesampingkan latar belakang mereka dan menjalankan tugas sesuai dengan apa yang mereka lihat, dengar dan di

alami dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan pimpinan organisasi, (Edy Sutrisno 2016:2). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja dan budaya organisasi juga akan mendorong karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, sehingga berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja. Dalam hal ini jelas bahwa budaya yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat pesaing usaha semakin hari mengalami peningkatan. Dengan kondisi seperti saat ini memacu tiap-tiap perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya. Bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak

disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin pada hakekatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan mendukung sesuatu yang telah diciptakan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Bakri, 2022, hal.708).

Pengembangan membantu perusahaan menggambarkan kinerja seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan seseorang untuk bekerja dibidang pekerjaan tertentu. Pengembangan merupakan aspek penting dari pekerjaan seseorang. Keterampilan yang jelas ini, perusahaan tahu lebih baik bagaimana bertanggung jawab, memecahkan masalah, berkomunikasi dengan orang lain tentang tugas yang diberikan atasan. Pada dasarnya, keterampilan digunakan untuk merencanakan, mendukung, mengembangkan perilaku dan kinerja seseorang. Tidak hanya itu, melalui kapasitas kerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan. Pengembangan merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu, Moehleriono dalam Muhammad Busro (2014:26).

PT. Sunan Rubber Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha penggilingan atau pengolahan *slab* (karet mentah yang belum melakukan pengolahan sebelumnya) menjadi *blanket* (karet mentah yang mengalami proses pembersihan dari kotoran-kotoran yang sebelumnya bercampur dengan *slab*). PT. Sunan Rubber ini berlokasi di Jalan Abiskusno Cokrosuyoso, Kelurahan Kemang Agung, Kecamatan Seberang Ulu I, Palembang, Sumatra Selatan. Luas lokasi perusahaan adalah 49.677,00 M² yang terdiri dari bangunan Pabrik, Gudang, Mesin/Listrik (bengkel) laboratorium, instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), Perumahan Karyawan/pekerja, dll. Status PT. Sunan Rubber adalah perusahaan Penanaman Modal Asing (PAM). Mulai berdiri tahun 1949 memproduksi yang disebut crepe dan mulai tahun 1976 memproduksi Crumb Rubber (SIR) hingga sekarang. Kapasitas terpasang 60.000 Ton, 100% hasil produksinya diekspor keluar negeri terutama ke negara Amerika, Eropa dan Asia dengan tanda pengenal produsen (TPP) "SCY". Pabrik pengolahan dilengkapi dengan sebuah Laboratorium Crumb Rubber (SIR) dengan peralatan pengontrol mutu SIR. Proses pengolahan Crumb Rubber (SIR) adalah serangkaian kegiatan yang saling terkait dengan tujuan mendapatkan produk jadi yang memenuhi persyaratan secara konsisten.

Laporan hasil pelaksanaan PT. Sunan Rubber Palembang dapat menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan, dimana penurunan kinerja karyawan ini diakibatkan karena kualitas dan kuantitas yang tidak maksimal dalam pemberian layanan hal ini mengakibatkan kurangnya

pekerja untuk memenuhi tujuan tahunan perusahaan. Adapun kualitas dan kuantitas yang belum maksimal dapat dilihat dari tabel hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap pencapaian penjualan sebagai berikut:

Tabel 1.1
PT. Sunan Rubber Palembang
Data Pelaksanaan Pekerjaan 2017-2021

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Pencapaian)	Target Tercapai (%)	Target Belum Tercapai
2017	50.000 ton	49.752 ton	99%	1%
2018	50.000 ton	37.525 ton	75%	25%
2019	50.000 ton	23.957 ton	47%	53%
2020	50.000 ton	25.908 ton	51%	49%
2021	50.000 ton	28.213 ton	56%	44%

Sumber : PT. Sunan Rubber Palembang, 2022

Berdasarkan data tabel 1.1 diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang tidak bisa mencapai target pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2017-2021 target pelaksanaan kerja yang ditetapkan perusahaan 1 tahun 50.000 ton. PT. Sunan Rubber Palembang setiap tahunnya tidak bisa mencapai target penjualan yang diinginkan tidak serasi sehingga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kurangnya peluang dari pimpinan untuk berkembang lebih baik, ditunjukkannya kurangnya apresiasi dari atasan terhadap hasil kerja karyawan hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Penulis telah melakukan pra penelitian dalam hal mengetahui fenomena kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang dengan menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai kinerja budaya organisasi, disiplin dan pengembangan PT. Sunan Rubber Palembang sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Penelitian Budaya Organisasi
PT. Sunan Rubber Palembang

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Karyawan tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan	10	20
2.	Karyawan bekerja dengan ketulusan	12	18
3.	Karyawan mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja	13	17

Sumber : Pra Penelitian PT. Sunan Rubber Palembang, 2022

Budaya Organisasi pada PT. Sunan Rubber Palembang masih lemah, hal tersebut terlihat dari tabel 1.2 banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju untuk poin satu, atas pernyataan karyawan tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan menunjukkan ketekunan karyawan masih rendah. Pada poin dua juga masih ada karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan bekerja dengan ketulusan, dimana karyawan yang tidak bekerja dengan tulus terbukti dari banyak karyawan yang terpaksa dalam menjalankan perintah atau arahan dari atasan, karena ketulusan karyawan

masih rendah. Pada pernyataan poin tiga masih banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja, dimana karyawan yang tidak memiliki kesabaran terbukti dari karyawan yang merasa jenuh karena tugas sebelumnya belum selesai ditambah tugas yang baru lagi. Hal ini menunjukkan kesabaran karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Penelitian Disiplin
PT. Sunan Rubber Palembang

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Pimpinan selalu tegas dalam menindak karyawan yang tidak disiplin	13	17
2.	Pimpinan berlaku adil terhadap kinerja karyawannya	11	19
3.	Karyawan mengikuti pelatihan yang di buat oleh perusahaan	10	20

Sumber : Pra Penelitian PT. Sunan Rubber Palembang, 2022

PT. Sunan Rubber Palembang, disiplin secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, terlihat dari tabel 1.3 untuk poin satu banyak karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju, atas pernyataan pimpinan selalu tegas dalam menindak karyawan yang tidak disiplin. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang sering terlambat atau tidak tepat waktu saat jam mulai bekerja, yang menunjukkan tidak disiplin waktu. Pada poin dua masih ada karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan pimpinan berlaku adil terhadap kinerja karyawannya, dimana masih ada karyawan yang masih menggunakan telepon saat jam kerja berlangsung.

Selanjutnya untuk poin tiga banyak yang memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan mengikuti pelatihan yang dibuat oleh perusahaan, hal ini dikarenakan karyawan yang malas mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan, oleh karena itu tidak memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1.4
Data Hasil Pra Penelitian Pengembangan
PT. Sunan Rubber Palembang

No.	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Karyawan memiliki keahlian dalam meningkatkan kinerja	9	21
2.	Karyawan selalu bersikap tanggap dan rajin saat bekerja dalam tim	13	17
3.	Karyawan memiliki pengalaman yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan	12	18

Sumber : Pra Penelitian PT. Sunan Rubber Palembang, 2022

PT. Sunan Rubber Palembang, pada tabel 1.4 menunjukkan banyak karyawan memberikan jawaban tidak setuju untuk poin satu, atas pernyataan karyawan memiliki keahlian dalam meningkatkan kinerja, dikarenakan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang lama dan menjadi terhambat, ini yang membuat tidak mencapai target. Pada poin dua karyawan juga memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan selalu bersikap tanggap dan rajin saat bekerja dalam tim, hal ini dikarenakan ketika ada kegiatan atau lembur karyawan tidak kompak dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasannya. Pada poin tiga

karyawan banyak memberikan jawaban tidak setuju atas pernyataan karyawan memiliki pengalaman yang menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini karena bermalasan atau tidak sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan tersebut. Hal ini menunjukkan ketidak seriusan dalam berkerja dan membuat hasil target produksi tidak tercapai.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi, disiplin dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang ?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang ?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang ?
4. Adakah pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi, disiplin dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama menyangkut pengaruh budaya organisasi, disiplin dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang.

2. Bagi Tempat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui menyangkut pengaruh budaya organisasi, disiplin dan pengembangan terhadap kinerja karyawan PT. Sunan Rubber Palembang

3. Bagi Almamater/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya untuk penelitian yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz Syaefudin, dkk. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Putra Fidra Kabupaten Kerawang. *Jurnal Ekbis*, Vol.8 No.1, 2020: 1-10.
- Bakri, Muhammad. (2022). Pengaruh Pengembangan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kota Makassar. *Journal of Management*. Volume 5 Issue 1, Pages 704 – 719.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta: Prenada media Grup.
- Diah Asianti Isnaini, dkk. 2019 . *Metodologi Penelitian Bisnis : Cetakan Pertama*. NoerFikri. Palembang.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alberta.
- Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan Kelima*. Rajawali Pers.
- Kholilah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Palembang: CV. Amanah.
- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. 2021. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*.
- Pohan Fatimah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanremy Sejatera. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*. Vol.1 No.3, 2020: 137-148.
- Prakoso Veriyanto Adi, dkk. (2017). Pengaruh Pengembangan dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Penyusun Laporan Keuangan Satuan Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol.6 No.7, 2017:2789-2018.
- Saraswati Komang Sukma dan Dharmadiaksa Ida Bagus. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pengawasan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.27No.2, 2019:899-926.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alberta.
- Sutrisno, Edy. 2020. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.