

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO
RUBBER INDONESIA PALEMBANG**

SKRIPSI



NAMA : GYRONIMO RIVALDO FERNAND

NIM 212021123

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO RUBBER
INDONESIA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program
Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : GYRONIMO RIVALDO FERNAND

NIM 212021123

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gyronimo Rivaldo Fernand
Nim : 212021123
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Indonesia
Palembang

Dengan ini menyatakan:

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan 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 ketidak benaran 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, Agustus 2025



(Gyronimo Rivaldo Fernand)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. REMCO
RUBBER INDONESIA PALEMBANG

Nama : Gyronimo Rivaldo Fernand
Nim : 212021123
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2025

Pembimbing I



Wani Fitriah, S.E.,MSi
NIDN : 0228016501

Pembimbing II



Lesi Agusria, S.E.,M.M
NIDN : 0205088201

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Setiap tetes keringat orang tuaku adalah ribuan langkahku untuk
terus maju” Innallaha ma’asshobirin

Sesungguhnya Allah bersama orang-orang
yang sabar (Q.S Al-Anfal: 46)

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Ibu (Ririn Andriani)
- ❖ Om (Rustam)
- ❖ Kepada keluarga tercinta saya
yang tidak bisa saya sebutkan
satu persatu



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'amin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmad hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.** dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang .

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada cinta pertamaku dan pintu surgaku ibunda **Ririn Andriani** Termakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mampu senantiasa memberikan yang terbaik untuk penulis, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Semoga ibu sehat dan panjang umur dan bahagia selalu.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak,

maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

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 Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Wani Fitriah, SE, M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan membimbing saya dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya
5. Ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Keluarga besar, terimakasih Nenek, Om, Tante, Sepupu-sepupu yang selalu memberikan semangatnya dan selalu mengingatkan penulis untuk selalu lebih kuat dalam menghantam setiap cobaan hidup.
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, yang tidak bisa saya

sebutkan nama nya. terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini baik tenaga, materi maupun waktu kepada penulis. Telah menjadi rumah pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung, menghibur mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.

9. Terimakasih kepada teman-teman seperjuangan Kos Sukir (Indra, Randy, Nico, Devan, Yopi, Leo, Alvito, Irga, Imas, dan Dika ega) serta teman-teman Dnabyob yang telah memberikan doa serta dukungan.
10. Terakhir, kepada saya sendiri untuk diriku sendiri saya sangat bersyukur bisa sampai kuat dan sabar menghadapi ujian demi ujian hidup berjuang sehingga pada akhirnya dapat menyelesaikan pendidikan SI Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabülil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum Warohmatullahi
Wa Barokatuh.

Palembang, Agustus 2025

GYRONIMO RIVALDO FERNAND

DAFTAR ISI

Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Moto dan Persembahan	v
Halaman Prakta	vi
Halaman Daftar Isi.....	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Gambar	xii
Halaman Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak.....	xiv
Abstract	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Masalah	10
D. Manfaat Masalah	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Penelitian Sebelumnya	22
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasional Variabel	33
D. Populasi	34
E. Data yang Diperlukan.....	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	47

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran.....	72
Daftar Pustaka.....	74
Lampiran.....	75

Daftar Tabel

Tabel I. 1 Target Dan Relasi Produksi Pengelolaan Karet	4
Tabel I. 2 Hasil Jawaban Responden Pra Riset	5
Tabel III. 1 Variabel, Definisi, Indikator Penelitian, Skala	33
Tabel 3. 2 Kerangka Populasi	36
Tabel IV.1 Jenis Kelamin	49
Tabel IV.2 Pendidikan Karyawan	50
Tabel IV.3 Masa Kerja	51
Tabel IV.4 Uji Validitas	52
Tabel IV.5 Uji Reliabelitas	53
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan	54
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Motivasi	56
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Budaya Organisasi	58
Tabel IV.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	60
Tabel IV.10 Hasil Uji F	62
Tabel IV.11 Hasil Uji T	63
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi	64

Daftar Gambar

Kerangka Pemikiran	30
--------------------------	----

Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
Lampiran 2 : Kuisisioner
Lampiran 3 : Tabulasi Data Identitas Responden
Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel X1,X2,Y
Lampiran 5 : Karakteristik Responden
Lampiran 6 : Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 7 : Regresi Linier Berganda, uji F, uji t
Lampiran 8 : Tabel R.....
Lampiran 9 : Tabel F
Lampiran 10: Tabel t
Lampiran 11: Surat Keterangan Lunas BPP
Lampiran 12: Surat Keterangan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian
Lampiran 13: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 14: Cek Plagiat Turnitin
Lampiran 15 : Sertifikat Aik
Lampiran 16 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 17: Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis
Lampiran 18: Sertifikat SKPI Lainnya
Lampiran 19: Biodata Penulis

Abstrak

Gyronimo Rivaldo Fernand/212021123/2025/Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG/Manajemen Sumber Daya Manusia. Pembimbing (1) Wani Fitriah, S. E., Msi (2) Lesi Agusria, S.E., M.M

Penelitian Ini Bertujuan (1) Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG. Penelitian Ini Menggunakan 70 Sampel. Teknik Pengambilan Sampel Menggunakan Rumus Slovin. Teknik Pengumpulan Data Yang Digunakan Adalah Teknik Kuisisioner (Angket). Teknik Analisis Yang Digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda Uji F, Uji t Dan Koefisien Determinasi. Hasil Uji t Variabel Motivasi Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG Analisis Koefisien Determinasi Menunjukkan Bahwa Terdapat Angka Adjusted R Square Sebesar 0,389 Artinya Variabel Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Mampu Berkontribusi Terhadap Naik Turunya Kinerja Karyawan, Dengan Besarnya Sumbangan 38,9%. Hal Ini Dapat Diartikan Bahwa Kinerja Karyawan Dapat Dijelaskan Oleh Variabel Motivasi Dan Disiplin Kerja Sebesar 38,9%. Sedangkan Sisanya Dijelaskan Oleh Variabel-Variabel Lain Yang Tidak Termasuk Dalam Penelitian Ini.

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Gyronimo Rivaldo Fernand/212021123/2025/The Influence of Motivation and Organizational Culture on Employee Performance of PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG/Human Resource Management. Supervisor (1) Wani Fitriah, S. E., Msi (2)

This study aims to (1) determine the influence of motivation and organizational culture on the performance of employees of PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG. This study used 70 samples. Sampling technique uses the Slovin formula. The data collection technique used is the questionnaire technique (questionnaire). The analysis techniques used are multiple linear regression analysis, f-test, t-test, and coefficient of determination. The results of the t-test of motivation variables and organizational culture have a positive effect on employee performance at PT. REMCO RUBBER INDONESIA PALEMBANG. Analysis of the determination coefficient shows that there is an adjusted R square number of 0.389, meaning that the motivation variable, and the work environment are able to contribute to the increase in employee performance, with a contribution of 38.9%. This can be interpreted that employee performance can be explained by the variables of motivation and work discipline of 38.9%. While the rest is explained by other variables that are not included in this study.

Keywords: Motivation, organizational culture, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik perusahaan ataupun instansi dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung usaha tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun langkah dan canggihnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil lebih baik banyak ditentukan oleh sumber daya yang mengelola dan mengendalikan sumber daya non manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, karyawan merupakan masalah penting yang harus mendapat perhatian dari perusahaan dalam rangka penerapan teknologi yang canggih. Salah satu cara untuk mencapai efektifitas suatu perusahaan adalah dengan membina dan memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, sehat fisik dan mental, serta memiliki keterampilan yang tinggi, untuk menunjang keberhasilan perusahaan tersebut.

Menurut Ajabar (2020:5) Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga produktivitas mereka agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan, dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, perusahaan yang dituntut untuk terus beradaptasi dan mengembangkan strategi

manajemen SDM yang efektif guna mencapai keunggulan kompetitif. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba untuk meningkatkan, memotivasikan serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Dalam keberhasilan suatu organisasi karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Kasmir (2019 :182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja memiliki hal yang sangat penting karena tanpa adanya kinerja tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak akan tercapai sesuai yang di harapkan. Kinerja yang tinggi akan dicapai dengan adanya kinerja yang baik, kinerja yang baik adalah mengikuti tata cara prosedur perusahaan yang telah ditetapkan dengan sebaik – baiknya supaya mendapatkan hasil yang maksimal, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi atau suatu perusahaan perlu memperhatikan hal – hal yang dapat menunjang kinerja tersebut. Disamping itu kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi dan budaya organisasi.

Menurut Wibowo (2019:323) Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses manusia pada pencapaian tujuan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga intensitas terus – menerus dan adanya tujuan.

Motivasi adalah dorongan, baik yang berasal dari orang lain maupun diri sendiri, untuk melakukan pekerjaan secara sadar dan penuh semangat guna mencapai target yang telah ditetapkan. Motivasi berasal dari kebutuhan, keinginan atau insentif yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan, motivasi ini timbul karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melaksanakan tugas dengan tulus, senang hati, penuh kesungguhan sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Oleh karena itu, manajemen bertanggung jawab untuk memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja, moral yang tinggi dan ketekunan dalam bekerja.

Menurut Nasir,dkk (2021) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Sedangkan Menurut Sulaksono (2019:4) Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

PT Remco Rubber Indonesia, yang berlokasi di Palembang, Sumatera Selatan, didirikan pada tahun 1952. Perusahaan ini merupakan salah satu pelopor dalam industri pengolahan karet di Indonesia, khususnya dalam produksi karet remah (crumb rubber) jenis SIR 20. Kapasitas produksi tahunan mencapai hampir 40.000 metrik ton dan didukung oleh 225 karyawan pada tahun 2025, PT Remco berperan penting dalam mendukung sektor ekspor karet Indonesia. PT Remco juga dikenal karena penerapan Best Management Practice (BMP) dalam proses produksi karet remah. Menunjuk, perusahaan ini telah

mengimplementasikan BMP sesuai dengan Standar Pengolahan Karet SIR 2000, meskipun masih terdapat tantangan dalam optimalisasi proses produksi.

Kinerja PT. Remco Rubber Palembang dapat dilihat dari hasil target dalam kurang waktu lima tahun terakhir. Berikut tabel yang menunjukkan hasil target produksi dan realisasi pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang periode 2020 sampai tahun 2024.

Tabel I.1
Target dan realisasi
Produksi pengolahan karet
PT.Remco Rubber Palembang
Tahun 2020 – 2024

No	Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Realisasi	Presentase Tidak Realisasi
1	2020	42.000	34.216	81 %	19%
2	2021	42.000	32.996	79 %	21%
3	2022	42.000	29.895	71%	29%
4	2023	42.000	27.310	65%	35%
5	2024	42.000	26.518	63%	37%

Sumber : PT. Remco Rubber Indonesia Palembang

Berdasarkan Tabel I.1 diatas menunjukkan bahwa tujuan belum terpenuhi selama lima tahun terakhir dan bahwa tingkat ketidak pastian meningkat setiap tahun. Hal ini dapat disebabkan oleh karyawan yang tidak belajar secara kuantitas dan optimal. Akibatnya, target tahunan tidak tercapai, dan jumlah waktu yang diperlukan untuk mencapainya tidak sesuai dengan jumlah waktu yang ditargetkan. Dilihat dari persentase yang mencapai 81% pada tahun 2020, turun menjadi 79 % pada tahun 2021, pada tahun 2022 71%, pada tahun 2023 65%, dan kian turun menjadi 63% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan kurangnya kualitas kerja mereka, serta kemampuan mereka untuk menyelesaikan produksi dengan baik.

Berdasarkan pra riset dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan dapat dilihat dari rekapan jawaban sebagai berikut :

Tabel I.2
Hasil Jawab Responden Pra Riset
PT.Remco Rubber Indonesia Palembang

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan ditetapkan perusahaan	10	20
2	Kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	8	22
3	Karyawan mencapai realisasi target tepat Waktu	12	18
4	Karyawan yang berhasil mencapai target diberikan imbalan	13	17
5	Karyawan Merasa Termotivasi Oleh Sistem penghargaan dan pengakuan dari atasan	10	20
6	Karyawan merasa ada motivasi tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit	12	18
7	Budaya kerja di perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi dengan mempertimbangkan hasil yang terukur	12	18
8	Setiap pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diarahkan untuk mencapai hasil tertentu.	14	16
9	Perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan profesional dan pribadi karyawan	14	16

Sumber: PT. Remco Rubber Indonesia Palembang, 2024

Dapat dilihat dari Tabel I.2 ditemukan adanya permasalahan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Remco Rubber Palembang pada poin ke 1, karyawan memberikan jawaban tidak atas pernyataan kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan pra riset karyawan PT.Remco Rubber Palembang menunjukkan bahwa kualitas kerja yang masih kurang baik, karena karyawan terus – menerus mengabaikan jam kerja. Seperti karyawan yang hadir tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan serta pada jam kerja

berlangsung masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk keperluan pribadi sehingga menyebabkan terabaikan pekerjaan. Pada poin ke 2, pernyataan kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan masih rendah. Pada poin ke 3 yaitu karyawan mencapai realisasi target tepat waktu banyak karyawan menjawab tidak, dilihat dari poin tersebut bahwa karyawan tidak dapat menyelesaikan pada waktu yang diberikan. Seperti masih banyak karyawan yang bersantai – santai saat pekerjaan belum diselesaikan, sehingga jam kerja atau waktu yang di gunakan tidak efisien.

Ditemukan juga pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang terdapat juga kinerja karyawan menurun disebabkan karena budaya organisasi, masih ada karyawan yang tidak terdorong budaya kerja di Perusahaan untuk berinovasi dengan mempertimbangkan hasil yang terukur, serta setiap pekerjaan yang karyawan lakukan tidak diarahkan untuk mencapai hasil tertentu dan Perusahaan tidak memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan profesional dan pribadi karyawan. Maka perlu perbaikan terhadap penerapan budaya organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan berorientasi pada kinerja.

Kemudian, pada poin 4 banyak karyawan yang menjawab tidak maka penulis menemukan permasalahan balas jasa yang terjadi di PT. Remco Rubber Indonesia Palembang, yang berkaitan dengan tidak adanya apresiasi dari perusahaan kepada para karyawan yang telah mencapai target yang telah ditetapkan. Permasalahan kinerja ini disebabkan oleh adanya permasalahan Motivasi dimana motivasi

kepada karyawan berdampak pada kinerja perusahaan PT. Remco Rubber Palembang permasalahan yang terjadi berkaitan dengan balas jasa kepada karyawan sehingga karyawan merasa pekerjaannya kurang diapresiasi oleh perusahaan yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kemudian poin ke 5 pengakuan dari perusahaan yang tidak didapat oleh karyawan dapat menimbulkan kurang dihargai dan tidak diperhatikan, pengakuan atas usaha dan pencapaian karyawan sangat penting untuk membangun rasa percaya diri dan semangat kerja yang pada gilirannya dapat mendorong mereka untuk lebih berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya poin ke 6 karyawan tidak ada motivasi untuk diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan terutama pekerjaan yang tergolong sulit, hal ini dapat membuat karyawan kurang percaya diri dalam mengerjakan pekerjaannya sendiri sehingga membuat kinerja karyawan menurun dan target perusahaan tidak tercapai.

Selanjutnya permasalahan motivasi dapat dilihat dari poin ke 7, karyawan memberikan jawaban tidak atas pernyataan Budaya kerja di perusahaan mendorong karyawan untuk berinovasi dengan mempertimbangkan hasil yang terukur pada PT. Remco Rubber Palembang mengindikasikan bahwa budaya organisasi di Perusahaan belum dapat diterima dan diterapkan dengan optimal. Hal ini menunjukkan masalah dalam hal kurangnya inovasi untuk membuat karyawan meningkatkan kinerja sehingga Perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Pada poin ke 8 karyawan memberikan jawaban tidak atas pernyataan Setiap pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diarahkan untuk mencapai hasil tertentu, terdapat interaksi antara atasan dan karyawan yang kurang

kompak hal ini muncul karena kebiasaan yang tidak dapat diubah di dalam perusahaan dan membuat lingkungan pekerjaan tidak harmonis sehingga tidak bisa mencapai target yang telah ditentukan. Selanjutnya pada poin ke 9, karyawan memberikan jawaban tidak atas pernyataan Perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kebutuhan profesional dan pribadi karyawan menunjukkan bahwa di dalam PT.Remco Rubber Indonesia Palembang Banyak karyawan yang mengungkapkan bahwa meskipun perusahaan memberikan perhatian besar terhadap pencapaian hasil kerja, perhatian terhadap kesejahteraan pribadi mereka, seperti dukungan atau kesempatan untuk pengembangan diri secara pribadi, masih kurang mendapat perhatian, yang berdampak pada kinerja mereka.

Berdasarkan data Pra Riset Tabel 1.2 ditemukan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapat perhatian di PT. Remco Rubber Indonesia Palembang. Dari hasil prariset yang dilakukan terhadap 30 karyawan, teridentifikasi bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang belum mampu bekerja sesuai target dikarenakan tidak adanya apresiasi dari perusahaan kepada para karyawan yang telah mencapai target yang telah ditetapkan, selain itu tidak adanya motivasi tersendiri dari karyawan apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit. Hal ini mencerminkan bahwa motivasi kerja di Perusahaan belum ada sepenuhnya pada setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, motivasi yang lemah atau negatif tidak hanya berdampak pada perilaku individu, tetapi juga dapat menjadi hambatan utama dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu

dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap motivasi dalam bekerja guna menciptakan hasil pekerjaan yang baik.

Berdasarkan dari fenomena – fenomena yang telah dijelaskan, terdapat beberapa kesenjangan antara harapan perusahaan dan kenyataan yang terkait motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Begitu pula Motivasi kerja, yang mana perusahaan mengharapkan karyawan memiliki semangat dan keinginan dalam melakukan tanggung jawab masing-masing. Akan tetapi kenyataan masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya tidak baik serta tidak ada nya semangat untuk menyelesaikan setiap pekerjaan akibat tidak ada nya sikap menghargai, selain itu kurang nya imbalan yang membuat karyawan tidak bersemangat dalam menghadapi tantangan sulit dalam pekerjaan. Hal ini juga dapat merubah atau menurunkan budaya organisasi, yang mana perusahaan mengharapkan setiap individu memiliki kebiasaan, yang baik bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan memajukan perusahaan. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang tidak memiliki pemikiran inovatif sehingga membuat kurangnya mempertimbangkan hasil yang terukur dalam menjalankan pekerjaan yang sudah ditetapkan, Dari kesenjangan yang telah dijelaskan budaya organisasi sangat mempengaruhi, dan perlu diasosiasikan kepada seluruh karyawan agar menjadi perilaku kerja sehari-hari sehingga budaya organisasi perusahaan menjadi kesadaran bersama yang dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang maka perlu dikaji untuk membahas masalah diatas dalam sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh**

Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Remco Rubber Palembang .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pada PT. Remco Rubber Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Palembang?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan manfaat untuk mengimplementasikan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama menyangkut pengaruh

motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengetahui tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia Palembang.

3. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian yang diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dan menjadi sumber bacaan di perpustakaan universitas untuk mahasiswa lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi,P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fauzi, Basyith, & Asiati. (2019). *Metodologi Penelitian: Teori dan Aplikasi*. Palembang: Penerbit Unsri Press.
- Hasan, Iqbal. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati,T. (2022). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Kinerja*. Bandung: CV. Widya Padjajaran.
- Nasir, dkk. (2021). *Perilaku Organisasi: Teori dan Aplikasi dalam Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Hari,S. (2021). *Budaya Organisasi dan Implementasinya*. Surabaya: Pena Semesta.
- Tobari. (2016). *Organisasi dan Budaya*. Yogyakarta: Ombak.
- Wahab. (2016). *Prinsip-Prinsip Dasar Budaya Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.