

Artikel Penelitian

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUBUR AGRO MAKMUR HULU SUNGAI SELATAN

Artikel Penelitian Ilmiah
Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:
WAS TRI MURYANI
NPM : 15310152



UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN (UNISKA)
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI
FAKULTAS EKONOMI
BANJARMASIN
2019

ABSTRAK

WAS TRI MULYANI, 2019. ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUBUR AGRO MAKMUR HULU SUNGAI SELATAN.

Dosen Pembimbing I Farida Yulianti, Pembimbing II Lamsah

Tujuan penelitian : Untuk mengetahui dan menganalisa Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Subur Agro Makmur.

Jenis Penelitian : Jenis Penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, Jenis data yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden atau karyawan PT. Subur Agro Makmur.

Metode Penelitian : Data yang diperoleh diedit dan dianalisa secara deskriptif yaitu dilakukan dengan perhitungan angka rata-rata dalam persentase dilihat dari tingkat Omzet penjualan Handphone, Kartu Perdana dan paket data. Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif. Analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis Marketing Mix yang diterapkan oleh Azka Cell di Sungai Tabuk.

Hasil Penelitian : budaya yang diterapkan PT. Subur Agro Makmur adalah kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan. Ada kerja sama seperti saling membantu sekali pun tupoksi berbeda tapi tanggung jawab dibebankan pada masing masing, dalam perkerjaan dilaksanakan saling kerjasama. Sehingga punya tanggung jawab pribadi masing-masing dalam setiap kegiatan walaupun dalam prateknya kerjasama, disiplin waktu termasuk disiplin penggunaan uang pelaksanaan dan laporan kegiatan kalau tidak disiplin nanti laporan diakhir tahun tidak sesuai.

Kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan dengan merngacu pada budaya kerja, yaitu integritas, disiplin, tanggung jawab, keteladanan, dan profesional menjadi acuan pokok kode etik yang telah disepakati, ditambah dengan disiplin waktu, berpakaian, serta bagaimana berkomunikasi.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

WAS TRI MULYANI, 2019. ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. SUBUR AGRO MAKMUR HULU SOUTH RIVER.

Supervisor I Farida Yulianti, Supervisor II Lamsah

Research purposes: To find out and analyze Organizational Culture in improving Employee Performance at PT. Fertile Agro Makmur.

Research Type: This type of research is a qualitative descriptive analysis, the type of data used is primary data, because researchers collect data through questionnaires distributed to respondents or employees of PT. Fertile Agro Makmur.

Research Methods: The data obtained were edited and analyzed descriptively, which is done by calculating the average number in percentages seen from the turnover rate of sales of mobile phones, starter cards and data packages. In this study the analytical method used by the writer is descriptive method. Descriptive analysis aims to analyze the Marketing Mix implemented by Azka Cell in Sungai Tabuk.

Research Results: the culture adopted by PT. Subur Agro Makmur is cooperation, time discipline, implementation discipline and activity reporting discipline. There is cooperation such as mutual assistance even though the main tasks and functions are different, but responsibility is imposed on each of them, in the work carried out in mutual cooperation. So that they have their own personal responsibilities in each activity even though in practice, cooperation, time discipline, discipline in the use of implementation money and activity reports, if not disciplined, the report at the end of the year is not appropriate.

The performance of the employees of PT. Fertile Agro Makmur can be influenced by factors of organizational culture, cooperation, time discipline, discipline of implementation and discipline of activity reports by referring to work culture, namely integrity, discipline, responsibility, example, and professional being the basis of the agreed code of ethics, plus with time discipline, dress, and how to communicate.

Keywords: Organizational Culture, Performance

Pendahuluan

Pengamatan, penulis memperhatikan budaya organisasi pada PT. Subur Agro Makmur yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik. Berdasarkan informasi dari karyawan mengaku tidak pernah terbangun budaya secara sadar di perusahaannya. Selain itu ketika melakukan perekrutan karyawan tidak dilakukan tahap seleksi yang benar. Pimpinan mengatakan bahwa untuk bekerja di bagian perkebunan maupun bagian sopir, siapapun yang memiliki niat untuk bekerja akan langsung diterima menjadi karyawan di PT. Subur Agro Makmur. Hal ini dilakukan pimpinan dikarenakan sering terjadi keluar masuk karyawan. Kurangnya kesadaran pimpinan akan pentingnya budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan yang tidak stabil, seperti yang sudah terjadi yaitu sering terjadi pergantian karyawan maupun masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja.

Budaya organisasi yang telah di terapkan 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. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya karyawan harus mempunyai komitmen untuk menunjang kinerjanya.

Metode Penelitian

1) Jenis dan Sumber Data

(1)Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden atau karyawan PT. Subur Agro Makmur.

(2)Sumber Data

Sumber data yang digunakan bersifat skunder. Data sekunder diperoleh 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.

2) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, buku-buku literature, serta penelitian terdahulu.

3) Teknik Analisa Data

Teknik data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu dengan data-data yang dikumpulkan data dianalisa mengenai strategi pemasaran yang dilakukan perusahaan, kemudian dihubungkan dengan dasar-dasar teoritis hingga dapat disusun kedalam bentuk skripsi

Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Hasil Analisis

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.

Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat. Organisasi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif, dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip organisasi, akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi. Faktor tersebut adalah budaya organisasi yang dimiliki (Malayu : 2003).

Dari kajian teoretis dan hasil data lapangan yang telah penulis jabarkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penganalisisan terhadap data-data tersebut, sehingga hasilnya dapat diketahui secara transparan. Mengingat bahwa data-data yang terkumpul bersifat kualitatif, maka dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif dengan mendeskripsikan dan mengkomparasikan dengan konsep manajemen sarana dan prasarana yang telah tersedia.

Dalam Bab IV ini dianalisis data sesuai dengan rumusan masalah pada Bab I yaitu bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di PT. Subur Agro Makmur dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilihat pada uraian hasil wawancara berikut:

1) Budaya Organisasi PT. Subur Agro Makmur

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:71) budaya organisasi merupakan nilai (value) yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dirasakan dan dimengerti oleh semua anggota organisasi. Nilai tersebut tercermin kepercayaan, simbol-simbol, ritual, mitos dan praktik-praktik yang terjadi dalam organisasi. Nilai-nilai ini menjadi suatu pedoman atau petunjuk bagi anggota organisasi dalam berperilaku. Budaya organisasi yang kuat dapat mengontrol pikiran, jiwa dan tubuh anggota organisasinya. Sementara menurut Robbins (2003) dalam Maulana et al. (2009:128), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang oleh anggota organisasi yang menjadi pembeda organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Adapun penerapan budaya organisasi di PT. Subur Agro Makmur seperti yang diungkapkan dalam pernyataan Bapak Ahmad Sanusi selaku kepala bagian SDM adalah sebagai berikut:

“Budaya yang diterapkan adalah kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan. Ada kerja sama seperti saling membantu sekali pun tupoksi berbeda tapi tanggung jawab dibebankan pada masing masing, dalam perkerjaan dilaksanakan saling kerjasama. Sehingga punya tanggung jawab pribadi masing-masing dalam setiap kegiatan walaupun dalam prakteknya kerjasama, disiplin waktu termasuk disiplin penggunaan

uang pelaksanaan dan laporan kegiatan kalau tidak disiplin nanti laporan diakhir tahun tidak sesuai”

Pernyataan di atas senada dengan yang diungkapkan oleh Fauzan Aman S.E selaku staf di PT. Subur Agro Makmur yang menyatakan bahwa:

“Dengan adanya budaya kerja sama, membuat karyawan disini menjadi lebih efektif dan efisien. Hasilnya disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan komitmen, hal tersebut menjadi sebuah dorongan dalam menjalankan kegiatan walaupun tupoksinya masing-masing”

Seperti yang dipaparkan juga oleh Wahid Jamil S.E selaku bagian staf PT. Subur Agro Makmur yang menyatakan bahwa :

“saling bantu, ketika ada kesulitan atau tidak ada kerjaan kita bantu yang lain tidak acuh tak acuh dengan kerjaan orang lain. Dan pegawai lainnya juga memberikan kontribusinya berupa ide-ide nya, kira-kira materinya apa, besok gimana siapa yang menjadi moderator, narasumber, dan dokumentasi, apa saja yang dibutuhkan sehingga semua pegawai ikut berpartisipasi dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan bidangnya masing-masing”

Budaya yang terdapat dalam suatu organisasi, seperti perusahaan misalnya, diciptakan oleh pendiri organisasi. Proses pembentukan budaya organisasi dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya organisasi. Tujuan dari pembentukan budaya organisasi adalah untuk mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi (Atoshoki, 2005:321). Sebagaimana pernyataan yang diungkapkan Bapak Ahmad Sanusi selaku kepala bagian SDM adalah sebagai berikut:

“Budaya kerja menjadi komitmen untuk peningkatan kinerja pegawai, contohnya finger print, dengan adanya finger print untuk menjadikan pegawai disiplin, untuk masuk, pulang, dan melaksanakan pekerjaan, yang kedua kita pantau dengan laporan, atau buku kegiatan harian atau catatan itu mereka harus melaporkan semua kegiatan yang dilaksanakan. Kemudian terkait dengan tanggung jawab, integritas, persoalan keuangan tidak ada korupsi, sehingga munculah kejujuran, tanggung jawab, melakukan sesuatu dengan aturan sehingga tidak seenaknya. Dan semua pegawai mentaati aturan yang ada. Secara umum kita bisa petakan untuk disiplin, diakhir tahun mereka yang terlambat atau pulang cepat”

Sama halnya dengan yang dipaparkan oleh Wahid Jamil S.E selaku bagian staf PT. Subur Agro Makmur yang menyatakan bahwa :

“Merngacu pada budaya kerja, yaitu integritas, disiplin, tanggung jawab, keteladanan, dan profesional menjadi acuan pokok kode etik yang telah disepakati, misalnya disiplin waktu, berpakaian, serta bagaimana berkomunikasi”

Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat. Organisasi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif, dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan

prinsip-prinsip organisasi, akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi (Malayu, 2003).

2) Kinerja Karyawan PT. Subur Agro Makmur

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Sebagaimana yang diungkapkan dalam pernyataan Bapak Ahmad Sanusi selaku kepala bagian SDM adalah sebagai berikut:

“Kinerja menyangkut orientasi kinerja, karyawan juga sudah baik dalam memberikan pelayanan, komitmen yang dibutuhkan, disiplin, kerja sama, semua itu sudah diberikan tanggung jawab masing-masing”

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak H. Saifuddin ME selaku Kepala Urusan Umum yang menyatakan bahwa :

“Sekarang sudah ada Sistem Pengawasan Internal Perusahaan dengan di berlakukannya sistem ini, secara tidak langsung kita bisa mengevaluasi atau mengukur kinerja karyawan. Kita diberi kewenangan untuk menegur staf atau karyawan yang melenceng atau melakukan pelanggaran-pelanggaran, namun kami tidak semena-mena menindaki apabila memang karyawan yang bersangkutan bukan bawahan kita karena ada bagian tertentu yang lebih berhak”

Hal ini senada dengan yang di paparkan oleh Bapak Amin selaku kepala Bidang Ketenagakerjaan, bahwa:

“Kami disini setiap tahunnya menilai para karyawan dari sasaran kinerja karyawan dalam bentuk semacam kontrak kerja setiap awal tahun yang di dalamnya merupakan uraian tugas, kontrak kerja antara atasan dan bawahan, dan kemudian di akhir tahun akan di adakan penilaian yang sering di sebut penilaian prestasi kerja karyawan”

Pandangan yang sama juga dinyatakan oleh salah satu karyawan yaitu Wahid Jamil S.E selaku bagian staf yang menyatakan bahwa:

”Kami sering dievaluasi baik dalam bentuk evaluasi kerja dan di kantor kami memang berpacu pada sasaran kinerja karyawan”

Karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan oleh karena kemampuan elemen ini untuk menciptakan perbedaan yang dapat membentuk kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Kinerja karyawan terutama karyawan sangat menentukan bagaimana proses pertukaran atau penambahan nilai tersebut berlangsung. Optimalnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap komitmen karyawan, serta prestasi kerja karyawan.

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 pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Hasil Pembahasan

PT. Subur Agro Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit, yang berkomitmen untuk mengembangkan potensi usaha dengan terlebih dahulu meningkatkan dan mengembangkan potensi karyawan yang dimilikinya. PT. Subur Agro Makmur dalam melakukan kegiatan operasionalnya senantiasa melakukan perubahan yang mengakibatkan perubahan pula pada organisasi dan manajemennya. Harapan PT. Subur Agro Makmur terhadap para karyawan agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik, dengan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

PT. Subur Agro Makmur merupakan perusahaan yang besar dan memiliki banyak karyawan, maka dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap maju dan berkembang. Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat.

Sebelum menuntut pegawai dalam bentuk kinerja mereka, terlebih dahulu hal yang penting dilakukan adalah peningkatan dan pemeliharaan pegawai atau dapat dikatakan membina para pegawai. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Pemeliharaan pegawai yang mengarah pada upaya peningkatan seperti sikap dan semangat pengabdian, menjerial dan kepemimpinan sangat ditekankan pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM).

Fokus penelitian ini adalah untuk bagaimana bagaimana Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Subur Agro Makmur. Dari hasil pengambilan data dan wawancara peneliti menganalisis bahwa:

Budaya Organisasi PT. Subur Agro Makmur

Dari hasil wawancara sebelumnya diketahui bahwa budaya yang diterapkan PT. Subur Agro Makmur adalah kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan. Ada kerja sama seperti saling membantu sekali pun tupoksi berbeda tapi tanggung jawab dibebankan pada masing masing, dalam pekerjaan dilaksanakan saling kerjasama. Sehingga punya tanggung jawab pribadi masing-masing dalam setiap kegiatan walaupun dalam prakteknya kerjasama, disiplin waktu termasuk disiplin penggunaan uang pelaksanaan dan laporan kegiatan kalau tidak disiplin nanti laporan diakhir tahun tidak sesuai.

Budaya kerja menjadi komitmen untuk peningkatan kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur, contohnya finger print, dengan adanya finger print untuk menjadikan pegawai disiplin, untuk masuk, pulang, dan melaksanakan pekerjaan, yang kedua kita pantau dengan laporan, atau buku kegiatan harian atau catatan itu mereka harus melaporkan semua kegiatan yang dilaksanakan. Kemudian terkait dengan tanggung jawab, integritas, persoalan keuangan tidak ada korupsi, sehingga munculah kejujuran, tanggung jawab, melakukan sesuatu dengan aturan sehingga tidak seenaknya. Dan semua pegawai mentaati aturan yang ada. Secara umum kita bisa petakan untuk disiplin, diakhir tahun mereka yang terlambat atau pulang cepat.

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 pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

PT. Subur Agro Makmur membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dideskripsikan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan di PT. Subur Agro Makmur adalah merngacu pada budaya kerja, yaitu integritas, disiplin, tanggung jawab, keteladanan, dan profesional menjadi acuan pokok kode etik yang telah disepakati, ditambah dengan disiplin waktu, berpakaian, serta bagaimana berkomunikasi.

Penutup

1. Kesimpulan

- 1) Kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan

kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat.

- 2) Budaya yang diterapkan PT. Subur Agro Makmur adalah kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan. Ada kerja sama seperti saling membantu sekali pun tupoksi berbeda tapi tanggung jawab dibebankan pada masing masing, dalam pekerjaan dilaksanakan saling kerjasama.
 - 3) Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan di PT. Subur Agro Makmur adalah merengacu pada budaya kerja, yaitu integritas, disiplin, tanggung jawab, keteladanan, dan profesional menjadi acuan pokok kode etik yang telah disepakati, ditambah dengan disiplin waktu, berpakaian, serta bagaimana berkomunikasi.
2. Saran
- 1) Seluruh karyawan diharapkan mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.
 - 2) Pimpinan harus lebih memaksimalkan cara kerja perusahaan dengan menambah karyawan yang memiliki potensi dan pendidikan tinggi dibagian bagian tertentu untuk menunjang tercapainya hasil yang lebih baik lagi.
 - 3) Manajer produksi harus lebih meningkatkan pengawasan yang maksimal, untuk menghindari kegagalan dalam produksi

Daftar Pustaka

- B, Denny. 2009. *Proses Seleksi dalam Departemen SDM dalam* : <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/proses-seleksi-dalam-departemen-sdm.html>
- H, Septian. 2015. MSDM Pengujian Seleksi Kelas Karyawan dalam: http://www.academia.edu/9052578/MSDM_Pengujian_Seleksi_Karyawan
- Handoko, T. Hani. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2015
- Manullang, M. 2000. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- N, Bandits, 2014, *Manajemen Perusahaan Seleksi SDM dalam*: <http://www.slideshare.net/banditznero/kuliah-7-seleksi-sdm->
- Panggabean, Mutiara Sibarani, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pedoman Penulisan dan Bimbingan Seta Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi, Tahun, 2011
- S, Aldina. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam* : <http://elib.unikom.ac.id/>
- Siagian, Sondang P. , 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Silalahi, Ulbert. 2000. *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen*. Bandung, Mandar Maju.

Soekarno K. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta, Miswar

William J, Santon, 2001, *Prinsip-prinsip Pemasaran* Erlangga, Jakarta.



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 25%

Date: Selasa, Agustus 13, 2019

Statistics: 748 words Plagiarized / 3035 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

Artikel Penelitian ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUBUR AGRO MAKMUR HULU SUNGAI SELATAN Artikel Penelitian Ilmiah Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Oleh: WAS TRI MURYANI NPM : 15310152 UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN (UNISKA) MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI FAKULTAS EKONOMI BANJARMASIN 2019 ABSTRAK WAS TRI MURYANI, 2019.

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUBUR AGRO MAKMUR HULU SUNGAI SELATAN. Dosen Pembimbing I Farida Yulianti, Pembimbing II Lamsah Tujuan penelitian : Untuk mengetahui dan menganalisa Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Subur Agro Makmur.

Jenis Penelitian : Jenis Penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, Jenis data yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden atau karyawan PT. Subur Agro Makmur. Metode Penelitian : Data yang diperoleh diedit dan dianalisa secara deskriptif yaitu dilakukan dengan perhitungan angka rata-rata dalam persentase dilihat dari tingkat Omzet penjualan Handphone, Kartu Perdana dan paket data. Dalam penelitian ini

metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah metode deskriptif.

Analisis deskriptif bertujuan untuk menganalisis Marketing Mix yang diterapkan oleh Azka Cell di Sungai Tabuk. Hasil Penelitian : budaya yang diterapkan PT. **Subur Agro Makmur** adalah kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan. Ada kerja sama seperti saling membantu sekali pun tupoksi berbeda tapi tanggung jawab dibebankan pada masing masing, dalam pekerjaan dilaksanakan saling kerjasama.

Sehingga punya tanggung jawab pribadi masing-masing **dalam setiap kegiatan** walaupun dalam prakteknya kerjasama, disiplin waktu termasuk disiplin penggunaan uang pelaksanaan dan laporan kegiatan kalau tidak disiplin nanti laporan diakhir tahun tidak sesuai. Kinerja karyawan PT. **Subur Agro Makmur** dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan dengan merengacu pada budaya kerja, yaitu integritas, disiplin, tanggung jawab, keteladanan, dan profesional menjadi acuan pokok **kode etik yang** telah disepakati, ditambah dengan disiplin waktu, berpakaian, serta bagaimana berkomunikasi. **Kata kunci : Budaya** Organisasi, Kinerja
ABSTRACT WAS TRI MULYANI, 2019.

ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. **SUBUR AGRO MAKMUR** HULU SOUTH RIVER. Supervisor I Farida Yulianti, Supervisor II Lamsah Research purposes: To find out and analyze Organizational Culture in improving Employee Performance at PT. Fertile Agro Makmur.

Research Type: This **type of research** is a qualitative descriptive analysis, **the type of** data used is primary data, because researchers collect data through questionnaires distributed to respondents or employees of PT. Fertile Agro Makmur. Research Methods: The data obtained were edited and analyzed descriptively, which is done by calculating **the average number** in percentages seen from the turnover rate of sales of mobile phones, starter cards and data packages. In this study the analytical method used by the writer is descriptive method.

Descriptive analysis aims to analyze the Marketing Mix implemented by Azka Cell in Sungai Tabuk. Research Results: the culture adopted by PT. **Subur Agro Makmur** is cooperation, time discipline, implementation

discipline and activity reporting discipline. There is cooperation such as mutual assistance **even though the** main tasks and functions are different, but responsibility is imposed on each of them, in the work **carried out in mutual cooperation.**

So that they have their own personal responsibilities in each activity even though in practice, cooperation, time discipline, discipline in the use of implementation money and activity reports, if not disciplined, the report at **the end of** the year is not appropriate. The performance of the employees of PT. Fertile Agro Makmur can be influenced by factors of organizational culture, cooperation, time discipline, discipline of implementation and discipline of activity reports by referring to work culture, namely integrity, discipline, responsibility, example, and professional being the basis of the agreed code of ethics, plus with time discipline, dress, and how to communicate.

Keywords: Organizational Culture, Performance Pendahuluan Pengamatan, penulis memperhatikan budaya organisasi pada PT. **Subur Agro Makmur** yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik. Berdasarkan informasi dari karyawan mengaku tidak pernah terbangun budaya secara sadar di perusahaannya. Selain itu ketika melakukan perekrutan karyawan tidak dilakukan tahap seleksi yang benar.

Pimpinan mengatakan bahwa untuk bekerja di bagian perkebunan maupun bagian sopir, siapapun yang yang memiliki niat untuk bekerja akan langsung diterima menjadi karyawan di PT. Subur Agro Makmur. **Hal ini dilakukan** pimpinan dikarenakan sering terjadi keluar masuk karyawan. Kurangnya kesadaran pimpinan akan pentingnya budaya organisasi **berdampak pada kinerja karyawan yang** tidak stabil, seperti yang sudah terjadi yaitu sering terjadi pergantian karyawan maupun masih **adanya karyawan yang** tidak masuk kerja.

Budaya organisasi **yang telah di** terapkan **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. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya karyawan harus mempunyai komitmen untuk menunjang kinerjanya.

Metode Penelitian 1) Jenis dan Sumber Data (1) Jenis Data Jenis data yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden atau karyawan PT. Subur Agro Makmur. (2) Sumber Data Sumber data yang digunakan bersifat skunder. Data sekunder diperoleh 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.

2) Teknik Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, buku-buku literature, serta penelitian terdahulu. 3) Teknik Analisa Data Teknik data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yaitu dengan data-data yang dikumpulkan data dianalisa mengenai strategi pemasaran yang dilakukan perusahaan, kemudian dihubungkan dengan dasar-dasar teoritis hingga dapat disusun kedalam bentuk skripsi Hasil Analisis dan Pembahasan 1.

Hasil Analisis 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. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat. Organisasi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik.

Hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif, dan efisien, serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip organisasi, akan tetapi terdapat faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi. Faktor tersebut adalah budaya organisasi yang dimiliki (Malayu : 2003).

Dari kajian teoretis dan hasil data lapangan yang telah penulis jabarkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penganalisisan terhadap data-data tersebut, sehingga hasilnya dapat diketahui secara transparan. Mengingat bahwa data-data yang terkumpul bersifat kualitatif, maka dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif dengan mendeskripsikan dan mengkomparasikan dengan konsep manajemen sarana dan prasarana yang telah tersedia.

Dalam Bab IV ini dianalisis data sesuai dengan rumusan masalah pada Bab I yaitu bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di PT. Subur Agro Makmur dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilihat pada uraian hasil wawancara berikut: 1) Budaya Organisasi PT. Subur Agro Makmur Menurut Hutapea dan Thoha (2008:71) budaya organisasi merupakan nilai (value) yang dimiliki oleh suatu organisasi yang dirasakan dan dimengerti oleh semua anggota organisasi. Nilai tersebut tercermin kepercayaan, simbol-simbol, ritual, mitos dan praktik-praktik yang terjadi dalam organisasi.

Nilai-nilai ini menjadi suatu pedoman atau petunjuk bagi anggota organisasi dalam berperilaku. Budaya organisasi yang kuat dapat mengontrol pikiran, jiwa dan tubuh anggota organisasinya. Sementara menurut Robbins (2003) dalam Maulana et al. (2009:128), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang oleh anggota organisasi yang menjadi pembeda organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Adapun penerapan budaya organisasi di PT. Subur Agro Makmur seperti yang diungkapkan dalam pernyataan Bapak Ahmad Sanusi selaku kepala bagian SDM adalah sebagai berikut: "Budaya yang diterapkan adalah kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan.

Ada kerja sama seperti saling membantu sekali pun tupoksi berbeda tapi tanggung jawab dibebankan pada masing masing, dalam pekerjaan dilaksanakan saling kerjasama. Sehingga punya tanggung jawab pribadi masing-masing dalam setiap kegiatan walaupun dalam prakteknya kerjasama, disiplin waktu termaksud disiplin penggunaan uang pelaksanaan dan laporan kegiatan kalau tidak disiplin nanti laporan diakhir tahun tidak sesuai" Pernyataan di atas senada dengan yang diungkapkan oleh Fauzan Aman S.E

selaku staf di PT. Subur Agro Makmur yang menyatakan bahwa: "Dengan adanya budaya kerja sama, membuat karyawan disini menjadi lebih efektif dan efisien. Hasilnya disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan komitmen, hal tersebut menjadi sebuah dorongan dalam menjalankan kegiatan walaupun tupoksinya masing-masing" Seperti yang dipaparkan juga oleh Wahid Jamil S.E selaku bagian staf PT.

Subur Agro Makmur yang menyatakan bahwa : "saling bantu, ketika ada kesulitan atau tidak ada kerjaan kita bantu yang lain tidak acuh tak acuh dengan kerjaan orang lain. Dan pegawai lainnya juga memberikan kontribusinya berupa ide-ide nya, kira-kira materinya apa, besok gimana siapa yang menjadi moderator, narasumber, dan dokumentasi, apa saja yang dibutuhkan sehingga semua pegawai ikut berpartisipasi dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan bidangnya masing-masing" Budaya yang terdapat dalam suatu organisasi, seperti perusahaan misalnya, diciptakan oleh pendiri organisasi.

Proses pembentukan budaya organisasi dimulai dari tahap pembentukan ide dan diikuti oleh lahirnya organisasi. Tujuan dari pembentukan budaya organisasi adalah untuk mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi (Atoshoki, 2005:321). Sebagaimana pernyataan yang diungkapkan Bapak Ahmad Sanusi selaku kepala bagian SDM adalah sebagai berikut: "Budaya kerja menjadi komitmen untuk peningkatan kinerja pegawai, contohnya finger print, dengan adanya finger print untuk menjadikan pegawai disiplin, untuk masuk, pulang, dan melaksanakan pekerjaan, yang kedua kita pantau dengan laporan, atau buku kegiatan harian atau catatan itu mereka harus melaporkan semua kegiatan yang dilaksanakan.

Kemudian terkait dengan tanggung jawab, integritas, persoalan keuangan tidak ada korupsi, sehingga munculah kejujuran, tanggung jawab, melakukan sesuatu dengan aturan sehingga tidak seenaknya. Dan semua pegawai mentaati aturan yang ada. Secara umum kita bisa petakan untuk disiplin, diakhir tahun mereka yang terlambat atau pulang cepat" Sama halnya dengan yang dipaparkan oleh Wahid Jamil S.E

selaku bagian staf PT. Subur Agro Makmur yang menyatakan bahwa : "Merngacu pada budaya kerja, yaitu integritas, disiplin, tanggung jawab, keteladanan, dan profesional menjadi acuan pokok kode etik yang telah

disepakati, misalnya disiplin waktu, berpakaian, serta bagaimana berkomunikasi” 2) Kinerja Karyawan PT.

Subur Agro Makmur Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Sebagaimana yang diungkapkan dalam pernyataan Bapak Ahmad Sanusi selaku kepala bagian SDM adalah sebagai berikut: “Kinerja menyangkut orientasi kinerja, karyawan juga sudah baik dalam memberikan pelayanan, komitmen yang dibutuhkan, disiplin, kerja sama, semua itu sudah diberikan tanggung jawab masing-masing” Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak H.

Saifuddin ME selaku Kepala Urusan Umum yang menyatakan bahwa : “Sekarang sudah ada Sistem Pengawasan Internal Perusahaan dengan di berlakukannya sistem ini, secara tidak langsung kita bisa mengevaluasi atau mengukur kinerja karyawan. Kita diberi kewenangan untuk menegur staf atau karyawan yang melenceng atau melakukan pelanggaran-pelanggaran, namun kami tidak semena-mena menindaki apabila memang karyawan yang bersangkutan bukan bawahan kita karena ada bagian tertentu yang lebih berhak” Hal ini senada dengan yang di paparkan oleh Bapak Amin selaku kepala Bidang Ketenagakerjaan, bahwa: “Kami disini

setiap tahunnya menilai para karyawan dari sasaran kinerja karyawan dalam bentuk semacam kontrak kerja setiap awal tahun yang di dalamnya merupakan uraian tugas, kontrak kerja antara atasan dan bawahan, dan kemudian di akhir tahun akan di adakan penilaian yang sering di sebut penilaian prestasi kerja karyawan” Pandangan yang sama juga dinyatakan oleh salah satu karyawan yaitu Wahid Jamil S.E

selaku bagian staf yang menyatakan bahwa: “Kami sering dievaluasi baik dalam bentuk evaluasi kerja dan di kantor kami memang berpacu pada sasaran kinerja karyawan” Karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan oleh karena kemampuan elemen ini untuk menciptakan perbedaan yang dapat membentuk kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Kinerja karyawan terutama karyawan sangat menentukan bagaimana proses pertukaran atau penambahan nilai tersebut berlangsung.

Prestasi pekerja yang optimum dipengaruhi oleh kepuasan kerja pekerja. Kepuasan pekerja mempengaruhi komitmen pekerja, dan prestasi kerja pekerja. Sebuah perusahaan menilai prestasi berdasarkan pertimbangan yang perlu ada sistem penilaian objektif mengenai organisasi. Di samping itu, dengan penilaian prestasi, pengurus atas dapat memperoleh asas objektif untuk pampasan selaras dengan pencapaian setiap pusat tanggungjawab yang menyumbang kepada keseluruhan syarikat. Semua ini dijangka membentuk motivasi dan rangsangan untuk setiap bahagian untuk bekerja dengan lebih berkesan dan cakap.

2. Hasil Pembahasan PT. Subur Agro Makmur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit, yang berkomitmen untuk mengembangkan potensi usaha dengan terlebih dahulu meningkatkan dan mengembangkan potensi karyawan yang dimilikinya. PT.

Subur Agro Makmur dalam melakukan kegiatan operasionalnya senantiasa melakukan perubahan yang mengakibatkan perubahan pula pada organisasi dan manajemennya. Harapan PT. Subur Agro Makmur terhadap para karyawan agar dapat memberikan hasil kinerja yang baik, dengan pencapaian target yang ditetapkan perusahaan. PT. Subur Agro Makmur merupakan perusahaan yang besar dan memiliki banyak karyawan, maka dalam menjalankan aktivitasnya perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan agar perusahaan tetap maju dan berkembang.

Produktivitas karyawan menjadi pusat perhatian dalam upaya

meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat.

Sebelum menuntut pegawai dalam bentuk kinerja mereka, terlebih dahulu hal yang penting dilakukan adalah peningkatan dan pemeliharaan pegawai atau dapat dikatakan membina para pegawai. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja.

Pemeliharaan pegawai yang mengarah pada upaya peningkatan seperti sikap dan semangat pengabdian, menjerial dan kepemimpinan sangat ditekankan pada kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM). Fokus penelitian ini adalah untuk bagaimana bagaimana Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Subur Agro Makmur. Dari hasil pengambilan data dan wawancara peneliti menganalisis bahwa: Budaya Organisasi PT.

Subur Agro Makmur Dari hasil wawancara sebelumnya diketahui bahwa budaya yang diterapkan PT. Subur Agro Makmur adalah kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan. Ada kerja sama seperti saling membantu sekali pun tupoksi berbeda tapi tanggung jawab dibebankan pada masing masing, dalam perkerjaan dilaksanakan saling kerjasama.

Sehingga punya tanggung jawab pribadi masing-masing dalam setiap kegiatan walaupun dalam prateknya kerjasama, disiplin waktu termasuk disiplin penggunaan uang pelaksanaan dan laporan kegiatan kalau tidak disiplin nanti laporan diakhir tahun tidak sesuai. Budaya kerja menjadi komitmen untuk peningkatan kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur, contohnya finger print, dengan adanya finger print untuk menjadikan pegawai disiplin, untuk masuk, pulang, dan melaksanakan pekerjaan, yang kedua kita pantau dengan laporan, atau buku kegiatan harian atau catatan itu mereka harus melaporkan semua kegiatan yang dilaksanakan.

Kemudian terkait dengan tanggung jawab, integritas, persoalan keuangan

tidak ada korupsi, sehingga munculah kejujuran, tanggung jawab, melakukan sesuatu dengan aturan sehingga tidak seenaknya. Dan semua pegawai mentaati aturan yang ada. Secara umum kita bisa petakan untuk disiplin, diakhir tahun mereka yang terlambat atau pulang cepat.

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 pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan.

Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. PT. Subur Agro Makmur memerlukan pekerja yang mampu bekerja dengan lebih baik dan lebih cepat, supaya pekerja yang mempunyai prestasi tinggi (prestasi kerja) diperlukan. Berdasarkan hasil penyelidikan yang dijalankan, dapat dijelaskan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan di PT.

Fertil Agro Makmur merujuk kepada budaya kerja, iaitu integriti, disiplin, tanggungjawab, contoh, dan profesional sebagai rujukan asas kod etika yang dipersetujui, ditambah pula dengan disiplin masa, pakaian, dan cara berkomunikasi. Penutup 1. Kesimpulan 1) Kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu yaitu melayani masyarakat.

2) Budaya yang diterapkan PT. Subur Agro Makmur adalah kerja sama, disiplin waktu, disiplin pelaksanaan dan disiplin laporan kegiatan. Ada kerja sama seperti saling membantu sekali pun tupoksi berbeda tapi tanggung jawab dibebankan pada masing masing, dalam perkerjaan dilaksanakan saling kerjasama. 3) Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan di PT.

Subur Agro Makmur adalah merngacu pada budaya kerja, yaitu integritas, disiplin, tanggung jawab, keteladanan, dan profesional menjadi acuan pokok kode etik yang telah disepakati, ditambah dengan disiplin waktu, berpakaian, serta bagaimana berkomunikasi. 2. Saran 1) Seluruh karyawan

diharapkan mempunyai **rasa tanggung jawab yang besar** terhadap tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

2) Pimpinan harus lebih memaksimalkan cara kerja perusahaan dengan menambah karyawan yang memiliki potensi dan pendidikan tinggi dibagian bagian tertentu untuk menunjang **tercapainya hasil yang lebih baik** lagi. 3) Manajer produksi harus lebih meningkatkan pengawasan yang maksimal, untuk menghindari kegagalan dalam produksi Daftar Pustaka B, Denny. 2009.

Proses Seleksi dalam Departemen SDM dalam : <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/08/proses-seleksi-dalam-departemen-sdm.html>
H, Septian. 2015. MSDM Pengujian Seleksi Kelas Karyawan dalam: http://www.academia.edu/9052578/MSDM_Pengujian_Seleksi_Karyawan
Handoko, T. Hani. (2001), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : PT. Bumi Aksara, Hasibuan, Malayu. (2001), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT Bumi Aksara. **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, 2015
Manullang, M.

2000. Dasar-dasar Manajemen. **Jakarta: Ghalia Indonesia**. N, Bandits, 2014, Manajemen Perusahaan Seleksi SDM dalam: <http://www.slideshare.net/banditznero/kuliah-7-seleksi-sdm-> **Panggabean, Mutiara Sibarani**, (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : **Ghalia Indonesia**. Pedoman Penulisan dan Bimbingan Seta Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi, Tahun, 2011 S, Aldina. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia** dalam : <http://elib.unikom.ac.id/> Siagian, Sondang P. , 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Bumi Aksara. Silalahi, Ulbert. 2000. Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen.

Bandung, Mandar Maju. Soekarno K. 2005. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Miswar William J, Santon, 2001, Prinsip-prinsip Pemasaran Erlangga, Jakarta.

INTERNET SOURCES:

0% - <https://www.jurnal-doc.com/jurnal/analisis>

0% - Empty

0% - <https://repository.mercubuana.ac.id/view>

0% - <https://kassel.antaranews.com/berita/697>
0% - <https://penjual-mimpi.blogspot.com/2014/>
0% - <https://rusdintahir.wordpress.com/page/5>
0% - <https://contoh-contohskripsi.blogspot.co>
0% - <https://balendz74.blogspot.com/2010/05/p>
0% - <https://mafiadoc.com/2-makalah-pendampin>
0% - <https://humansofdata.atlan.com/2018/09/q>
0% - <https://www.academia.edu/3182066/Interna>
0% - <https://link.springer.com/article/10.100>
1% - <https://steemit.com/esteem/@kevirizal/mu>
0% - <http://home.snu.edu/~jsmith/library/body>
0% - <https://www.personneltoday.com/hr/discip>
0% - <https://quizlet.com/49047089/sociology-c>
0% - <http://e-jurnal.stie-ibek.ac.id/index.ph>
0% - <https://satrio-u.blogspot.com/2015/09/pr>
0% - <https://www.kompasiana.com/habsulnurhadi>
0% - <https://psychology.binus.ac.id/2015/09/2>
0% - http://eprints.ums.ac.id/25648/18/02._Ar
0% - <https://dimaskurniawandimas.blogspot.com>
0% - <http://repository.unika.ac.id/13204/4/09>
0% - <https://www.ejournal.sos.fisip-unmul.ac>
1% - <https://docplayer.info/105221373-Pengaru>
0% - <http://digilib.uinsby.ac.id/17744/6/Bab%>
0% - <https://pokoe-mimpiku.blogspot.com/2013/>
0% - <https://www.academia.edu/33760863/PERANA>
0% - <https://ppskr.blogspot.com/2016/05/bab-i>
0% - <https://www.academia.edu/18572925/Analisis>
0% - <https://dwiefa.blogspot.com/2013/11/prop>
0% - https://library.pancabudi.ac.id/jurnal_f
0% - <https://sleekr.co/blog/6-tips-meningkatk>
1% - <https://indeksprestasi.blogspot.com/2011>
2% - <https://www.academia.edu/34908495/PENGAR>
1% - <https://indeksprestasi.blogspot.com/2011>
2% - <https://www.academia.edu/34908495/PENGAR>
0% - <https://petrussamo.wordpress.com/2013/03>
0% - <https://www.liputan6.com/news/read/39443>
1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/3430/5/63>
0% - <https://mpilovers2010.blogspot.com/2012/>
0% - <http://bejopardede.blogspot.co.id/feeds/>
0% - <https://adianlangge.blogspot.com/2013/05>

0% - <https://docplayer.info/55255350-Literasi>
0% - <https://repository.ipb.ac.id/bitstream/h>
0% - <https://ekonomosae.blogspot.com/feeds/po>
0% - <https://es.scribd.com/document/350900128>
0% - https://mafiadoc.com/00-cover_598c449117
0% - <https://sangarkemakom.blogspot.com/>
1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/4331/7/Bab%2>
0% - <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/11>
0% - <https://krisnablogdepok.blogspot.com/201>
1% - <https://pastebin.com/nTGnsSnv>
1% - <https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/>
1% - <https://skripsi-konsultasi.blogspot.com/>
0% - <https://zombiedoc.com/buku-pendidikan-pa>
0% - <https://www.academia.edu/12708615/Lapora>
4% - <http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BA>
4% - <http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BA>
4% - <http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BA>
4% - <http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BA>
4% - <http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BA>
0% - <https://law.uui.ac.id/wp-content/uploads>
0% - <https://www.gomarketingstrategic.com/pen>
0% - https://issuu.com/koranmadura/docs/mad_0
0% - <https://yogienapitupulu.blogspot.com/fee>
0% - <https://id.scribd.com/doc/11238065/Membe>
1% - <https://rofikasepti.blogspot.com/2012/10>
1% - <https://www.researchgate.net/publication>
0% - <https://www.academia.edu/31218191/KERTAS>
0% - <https://japanesecompany.weebly.com/group>
0% - <https://artikataku.blogspot.com/2016/08/>
0% - https://job-like.com/company_review/5698
0% - <http://loker.akademitelkom.ac.id/?page=k>
0% - <https://fachriaja.com/cara-agar-usaha-ma>
1% - <http://lib.unnes.ac.id/6436/1/8501.pdf>
1% - http://antologi.upi.edu/file/JURNAL_PENG
0% - <https://bloggoroh.blogspot.com/2011/08/>
2% - <https://www.academia.edu/34908495/PENGAR>
0% - <https://sifwata.blogspot.com/2010/03/pem>
0% - <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/e>
0% - <https://www.gurupendidikan.co.id/pengert>
0% - <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php>

0% - <https://newsananta.blogspot.com/2009/03/>
0% - <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/11>
4% - <http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BA>
4% - <http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BA>
4% - <http://eprints.ums.ac.id/34662/9/2.%20BA>
0% - <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesi>
2% - <https://www.academia.edu/34908495/PENGAR>
0% - <http://pustaka.unpad.ac.id/wp-content/up>
0% - <https://skripsi2012.blogspot.com/2010/11>
1% - <https://johancahmuislam.blogspot.com/2012>
0% - https://www.academia.edu/38577110/TUGAS_
0% - <http://digilib.uinsby.ac.id/15525/61/Daf>
1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/163/5/Amr>
0% - <http://perpustakaan-seskoal.tnial.mil.id>