

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIER
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO)
UPDK KERAMASAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

M GALANG RAMADHAN

NPM. 1601110523

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M Galang Ramadhan
Nomor Pokok/NIM : 1601110523
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan
Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT PLN (Persero) UPPK Keramasan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal.....¹⁹⁻¹⁰⁻²⁰²⁰ Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN : 0222096301

Tanggal.....¹⁷⁻¹⁰⁻²⁰²⁰ Pembimbing 2 : 
Muhammad Said, SE,M.Si
NIDN : 0217046401

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

136 / PS / DFE / 2020



Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Tetapkan Tujuan, Buat Tantangan Diri Sendiri, Capailah. Bangkit diatas Rintangan, Fokus pada sesuatu yang Positif dan Terakhir Selalu Bersyukur”

(M Galang Ramadhan)

Kupersembahkan untuk :

- 1. Allah SWT***
- 2. Kedua orang tua dan saudaraku yang terkasih***
- 3. Segenap Dosen Tridinanti yang ku hormati***
- 4. Teman-Teman Manajemen Angkatan 2016***
- 5. Almamater Kebangganku***
- 6. Seluruh karyawan/i PT PLN (Persero) UPDK Keramasan***

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : M Galang Ramadhan
Nomor Pokok/NIM : 1601110523
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan
Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN
(Persero) UPDK Keramasan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi, interpretasi, pembahasan, dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, serta pemikiran saya dengan pengarahan pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbeneran dalam pernyataan di atas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



6000
ENAM RIBU RUPIAH

M. Galang Ramadhan
NIM. 1601110523

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayahnya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Keluarga dan para sahabat serta para kaum muslimin yang telah berjihad meletakkan sendi-sendi dasar agama Islam sebagai petunjuk dan pedoman bagi hidup manusia di muka bumi ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Bantuan tersebut telah meringankan beban penulis sehingga terselesaikannya skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan”. Untuk itu diucapkan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak,CACSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang beserta staff pemimpin lainnya, para dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan yang terbaik berupa pelayanan, perhatian, pengarahan dan bimbingan selama duduk dibangku kuliah sampai masa akhir perkuliahan.

3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM dan Bapak Muhammad Said, SE,M.Si selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pemikirannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. yang tidak henti-hentinya memberikan masukan serta motivasi untuk mendorong menyelesaikan skripsi ini.
5. Terimakasih kepada karyawan PT PLN (Persero) UPPK Keramasan yang telah banyak membantu serta berkerjasama dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Terimakasih kepada kedua orangtuaku Papa dan Mama, saudara- saudaraku serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat, doa, motivasi dan dorongan baik moril maupun materil.
7. Terimakasih Teman Seperjuanganku Rani Tri Utami Ningsi, SE., Deva Demai Kopaba, SE., Ameilia, SE., Dewinta Sari Manulang, SE., Citra Ayu Lestyarini, SE. yang telah memberi semangat serta dukungannya untukku.
8. Terimakasih teman Manajemen Universitas Tridianti Palembang sudah menemani dari awal kuliah sampai saat ini.
9. Terimakasih rekan kerja Keuangan, SDM dan Administrasi PT PLN (Persero) UPPK Keramasan atas motivasi dan doa yang telah diberikan selama ini kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini, mudah-mudahan segala amal dan kebaikan yang bersangkutan diterima dan dapat bernilai ibadah disisi Allah SWT. Aamiin.

Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dalam tulisan maupun hasil penelitian yang tertuang di dalamnya. Untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti menerima kritikan dan masukan dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirul kalam, kepada Allah SWT juga kita berserah diri dan semoga tulisan ini bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, September 2020


M. Galang Ramadhan
NIM. 1601110523

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Motto dan Persembahan	iii
Surat Pernyataan	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
Abstrak	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.1 Perumusan Masalah.....	7
1.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.3 Manfaat Penelitian.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi.....	10
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	10
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	11
2.1.3 Indikator Budaya Organisasi.....	13
2.2 Pengembangan Karier	13
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karier	13
2.2.2 Tahap – Tahap Pengembangan Karier	16
2.2.3 Faktor-Faktor Penentu Karier	18
2.2.4 Indikator Pengembangan Karier	18

2.3. Kinerja Karyawan.....	21
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.4. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan	25
2.5. Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan.....	25
2.6. Penelitian Lain Yang Relevan	26
2.7. Herangka Berpikir	27
2.8. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.1.1 Tempat Penelitian.....	30
3.1.2 Waktu Penelitian	30
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.3. Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	34
3.4. Rancangan Penelitian	37
3.5. Definisi Operasional Variabel	37
3.6. Instrument Penelitian.....	40
3.7. Uji Instrumen.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Uji Reliabilitas	41
3.8. Metode Analisis Data	42
3.8.1 Analisis Kualitatif	42
3.8.2 Analisis Kuantitatif	42
3.9. Teknik Analisis Data	43
3.9.1 Analisis Regresi Linear	43
3.9.2 Analisis Korelasi	44
3.9.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	45
3.10. Uji Hipotesis	45
3.10.1 Uji F.....	45
3.10.2 Uji T	46
3.11. Sistematika Penulisan	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	49
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.3 Struktur Organisasi.....	54
4.1.4 Deskripsi Jabatan.....	55
4.2 Pembahasan.....	59
4.2.1 Karakteristik Responden	59
4.2.1.1 Distribusi Penyebaran Kuesioner	59
4.2.1.2 Responden Berdasarkan Usia	62
4.2.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan	62
4.2.1.4 Responden Berdasarkan Bidang	63
4.2.2 Uji Instrumen.....	65
4.2.2.1 Uji Validitas.....	65
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	69
4.2.3 Hasil Analisis Regresi	69
4.2.4 Hasil Koefisien Determinasi	71
4.2.5 Uji Hipotesis.....	72
4.2.5.1 Uji Simultan (F).....	72
4.2.5.2 Uji Parsial (t)	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	75
5.2. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA	77
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Tabel Jadwal Penelitian	30
Tabel 3.2 Tabel Jumlah Karyawan.....	33
Tabel 3.3 Jumlah Sampel Karyawan.....	30
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.5 Skala <i>Likert</i>	40
Tabel 4.1 Tabel Profil Umum Responden.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	63
Table 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier (X_2).....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabel Variabel Penelitian	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (F).....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (t)	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55

ABSTRAK

M. Galang Ramadhan, “ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UPDK Keramasan, dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM dan Bapak Muhammad Said, SE,M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1), Pengembangan karier (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT PLN (Persero) UPDK Keramasan dari setiap bagian yang diteliti yaitu.

Dari hasil penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan karier terhadap Kinerja Karyawan yaitu $Y = 34,919 + 0,101 X_1 + 0,219 X_2 + e$. Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh budaya organisasi (X_1) dan pengembangan karier (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat di lihat uji F (ANOVA) apabila dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $t_{sig} = 0,048$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil uji t Signifikan pengaruh variabel X_1 (Budaya Organisasi) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,048$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Bahwa Budaya Organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan. Hasil uji t Signifikan pengaruh variabel X_2 (Pengembangan Karier) terhadap Kinerja diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar $t_{sig} = 0,057$ yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Bahwa Pengembangan Karier (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan. Berdasarkan Uji Koefisien Determinasi bahwa nilai $0,108 \times 100\% = 10,8\%$ Hasil ini menunjukkan bahwa $10,8\%$ variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan pengembangan karier. Dari kesimpulan hasil penelitian diatas saran dalam penelitian ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPDK Keramasan hendaknya selalu memberikan pembinaan dan arahan terkait pengembangan karier sehingga karyawan dapat berkembang dan tercapainya tujuan perusahaan.

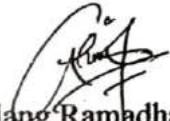
Kata Kunci : *budaya organisasi, pengembangan karier dan kinerja karyawan.*

RIWAYAT HIDUP

M. Galang Ramadhan, dilahirkan di Palembang, pada tanggal 24 Desember 1996 dari ayah Kartono dan ibu Sri Kartika Sari. Anak ke 1 dari 3 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2009. Sekolah menengah pertama diselesaikan tahun 2012. sekolah menengah atas diselesaikan pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan ke Program Studi Strata 1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. Sekarang bekerja sebagai Karyawan BUMN yaitu PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumbagsel Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Keramasan tahun 2016.

Palembang, September 2020

Penulis


M. Galang Ramadhan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki maksud dan tujuan yang tidak lain ialah ingin mencapai Visi dan Misi dengan memberdayakan unsur terpenting yaitu sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu setiap perusahaan pasti sadar bahwa SDM merupakan asset yang sangat berharga atau sebuah investasi yang dapat menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan insan – insan atau penerus dari perusahaan yang berkualitas memiliki mutu, berkompeten pada bidangnya, professional, berpengalaman serta tangguh untuk menjadi komponen perusahaan dalam menghadapi besarnya persaingan dunia bisnis dan tantangan perusahaan kedepannya.

Dalam menghadapi besarnya persaingan dunia bisnis dan tantangan perusahaan kedepannya serta memiliki insan-insan karyawan yang berkualitas dan produktif, perusahaan tersebut harus menyatukan budaya setiap karyawan yang berbeda – beda, oleh karena itu dikaitkan dengan judul penelitian ini bisa dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan wadah bagi karyawan berpedoman, melakukan, bertidak, bersikap serta membuat suasana nyaman terhadap pekerjaan dan perusahaan. Sebuah organisasi yang terdiri dari berbagai kelompok individu yang bekerjasama dan berinteraksi satu sama lain,

akan membentuk sebuah kebiasaan yang lama – kelamaan akan membentuk budaya organisasi dalam sistem organisasi tersebut. Budaya organisasi dalam setiap perusahaan, muncul berdasarkan proses selama karyawan bekerja. Pada umumnya paling mempengaruhi budaya organisasi terletak pada Manajemen puncak, yaitu kepemimpinan seorang pemimpin merekalah yang sangat berperan penting dalam mengambil sebuah keputusan dan sebagai penentu arah strategi perusahaan diharapkan menjadikan perubahan kearah yang lebih baik, budaya organisasi dapat dikatakan berhasil jika antar karyawan mempunyai nilai – nilai bersama yang dianggap baik dan sesuai ketentuan dan dapat menjadi instrument keunggulan dalam bersaing yang utama apabila budaya tersebut dapat mendukung strategi organisasi budaya kerja produktif.

Strategi organisasi budaya kerja produktif salah satunya sangat perlu diperhatikan guna mendukung hasil yang maksimal sehingga perusahaan bisa bersaing. Salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap budaya kerja produktif yaitu lingkungan kerja, dimana kenyamanan lingkungan kerja karyawan dapat membuat peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sangat maksimal sehingga bisa memberi nilai peningkatan bagi perusahaan, dengan demikian budaya kerja produktif karyawan bisa dicapai secara maksimal dan pendapatan perusahaan dapat meningkat dari sisi kualitas mutu, kuantitas jumlah produksi, waktu produksi serta kerja sama antar karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan guna meningkatkan produksi. Sebuah strategi organisasi tidak akan berkembang

menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis menjadikan objek yaitu PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Keramasan yang lebih dikenal UPDK Keramasan merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara. Dari hasil pengamatan yang dilakukan dan bersumber dari perusahaan yang memiliki Program dari manajemen PT PLN (Persero) UPDK Keramasan yaitu HEBAT kepanjangan dari Hijau, Efisien, Bersih, Andal dan Terpercaya (2020) :

1. **HIJAU** : UPDK Keramasan harus taat dengan peraturan pengelolaan lingkungan dan ramah dengan lingkungan.
2. **EFISIEN** : UPDK Keramasan harus selalu melakukan program efisiensi secara terus menerus yang diukur dengan Heat Rate Pembangkit.
3. **BERSIH** : UPDK Keramasan diharapkan bersih dan nyaman seperti hotel berbintang sehingga karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, cita cita ini dapat terwujud dengan implementasi 5S yang benar.
4. **ANDAL** : Keandalan Unit pembangkit menjadi tolok ukur yang utama untuk menjamin pelayanan yang maksimal kepada pelanggan.
5. **TERPERCAYA** : UPDK Keramasan yang terpercaya bisa terwujud dengan semua anggota perusahaan memegang teguh nilai nilai etika yang tinggi, memiliki kinerja terbaik dan menjadi Unit Pelaksana Pilihan.

Serta Budaya SKRM yaitu Semangat, Kerjasama, Responsif dan Melayani :

1. **SEMANGAT** : Dengan kita memiliki sikap sinergi dalam unit pelaksana keramasan maka kita bisa saling menghargai perbedaan ide, pendapat dan saling berbagi antar pegawainya, dengan sinergi kita bisa membentuk rasa kerjasama yg kreatif dan efektif untuk mencapai tujuan unit pelaksana kita yaitu unit pelaksana yang hebat dan gemilang secara terus menerus.
2. **KERJASAMA** : Sikap kerjasama ini akan menjadi daya dorong yang memiliki energi yang baik bagi pegawai-pegawai pada sektor kita. Kerjasama bisa dilakukan salahsatunya dengan cara kita menyatukan ide atau gagasan yang kreatif dan inovatif dalam tim kerja di sektor kita secara bersama-sama untuk mewujudkan keberhasilan kinerja yang unggul. Mari kita budayakan kerjasama agar kita menjadi kuat dan sulit untuk dikalahkan.
3. **RESPONSIVE** : Dengan responsive kita mampu menghadapi suatu persoalan yang ada dengan tanggap, cepat dan aktif untuk bersama mencari solusi dari persoalan tersebut. lalu responsive juga bisa menyadarkan kita akan tugas kita sebagai karyawan untuk dilakukan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Jika kita punya sikap responsive berarti sudah pasti kita memiliki sikap rajin.

4. **MELAYANI** : Dengan melayani berarti kita mesti berorientasi pada pelayanan, bukan untuk mencari pujian atau perhormatan diri. Jadi, kita mesti menumbuhkan sikap melayani ini agar pekerjaan kita tumbuh dengan rasa cinta kasih, saling membantu dan menolong demi terciptanya lingkungan kerja unit pelaksana kerja ini menjadi harmonis dan bahagia.

Salah satu kegiatan untuk mendukungnya yaitu membuat wadah untuk pegawai dimana mewajibkan menyampaikan aspirasi, masukan, kritik, saran serta manajemen juga dapat menyampaikan strategi – strategi, perkembangan kondisi kinerja saat itu dan umpan balik terhadap karyawan untuk mencari solusi bersama, dalam suatu forum dibalut dengan gaya santai milenial tetapi tetap formil yaitu *Code of Conduct* (CoC) yang telah membudaya setiap minggunya pukul 07.30 dilakukan pertemuan. Namun masih terlihat ketidaksesuaian dari perilaku dan sikap beberapa karyawan yaitu masih ada datang terlambat, sikap pasif atau hanya mengikuti alur acara tersebut, kurang aktif atau masih malu – malu dalam menyampaikan pendapat serta karyawan menunjukkan masih ada jarak dengan manajemen padahal manajemen sudah sangat terbuka, masih ada yang tidak hafal terhadap nilai dari Yel – yel PLN Keramasan, Visi dan Misi dari Perusahaan.

Setelah memperkokoh fondasi budaya organisasi di lingkungan kerja, maka selanjutnya menguraikan pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan komponen sangatlah penting bagi suatu organisasi oleh karena itu pengembangan karier berorientasi kepada tantangan bisnis perusahaan dimasa mendatang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karier memiliki eksistensi dimasa yang akan mendatang terhadap karyawannya, karena karyawan harus dilakukan pembinaan karier secara terencana dan berkelanjutan. Dengan demikian yaitu pengembangan karier adalah salah satu kegiatan Manajemen SDM harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan karyawan.

Pengembangan karier memiliki eksistensi yang sangat besar bagi organisasi dikarenakan pengembangan karier menjadi tolah ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan kariernya, dan juga dapat diartikan keberhasilan berputarnya roda organisasi suatu perusahaan dapat dilihat dari sisi pengembangan karier karyawannya. Apabila organisasi tidak melakukan pengembangan karier maka tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karier. Pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karier sebagai kegiatan manajemen SDM yaitu kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan serta pelatihan, pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh

para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Selanjutnya peneliti mengamati secara langsung pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan dari sisi pengembangan karier, masih rendahnya keinginan karyawan untuk dilakukan pengembangan untuk kenaikan kariernya, masih rendahnya keinginan untuk meningkatkan pendidikan kejenjang lebih tinggi, banyaknya jumlah karyawan yang ada diperusahaan, karyawan masih belum memahami pengembangan karier, karyawan masih rendah kesadaran untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, sudah nyaman pada posisi tersebut, karyawan takut atau belum siap akan jabatan baru, takut akan mutasi keluar dari daerah asal tinggal.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk membuat dan melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan ?

3. Apakah ada pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan ?
3. Untuk mengetahui pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Keramasan ?

1.4. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Memperluas wawasan dan pengetahuan dalam memahami teori – teori dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh saat perkuliahan serta mengenal secara langsung dunia kerja di PT PLN (Persero) UPDK Keramasan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai pertimbangan dan bahan masukan yang diperlukan oleh perusahaan untuk memberikan tambahan informasi tentang pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan

sehingga perusahaan dapat meninjau ulang aturan – aturan dalam perusahaan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Bagi Almamater

Sebagai tambahan literatur kepustakaan universitas di bidang penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan serta sebagai bahan referensi dan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Dr. H. Moh Saiful Bahri. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Surabaya: Jakad Publishing.
- Elbadiansyah, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. IRDH: Malang
- Ghozali, Imam, 2011, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, H, 2003, Keunggulan Kompetitif Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Amara Books: Yogyakarta.
- Irawan, Wilman dan Jazz, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang: Palembang.
- Kasmir, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Ridwan, 2016, Pengantar Statistik Sosial, Alfabeta: Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Soetopo, Hidayat, 2016, Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan), PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Solong, Dr. H Aras, 2020, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas, Deepublish: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D, PT Alfabet: Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pranadamedia Group: Jakarta.
- Umar, H, 2008, Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wibowo, 2011, Budaya Organisasi, PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.