

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR,
DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PLN (Persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN
SUMATERA BAGIAN SELATAN**

SKRIPSI

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



Diajukan oleh :

SUSMIATI

NPM. 1801110530

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

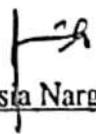
2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SUSMIATI
Nomor Pokok/NIM : 1801110530
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir,
Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan
Sumatera Bagian Selatan

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 05 April 2022 Pembimbing I :  Lusia Nargis, S.E., M.Si.

NIDN : 0222036101

Tanggal 05 April 2022 Pembimbing II :  Suharti, S.E., MM.

NIDN : 0220086501

Mengetahui :

Dekan

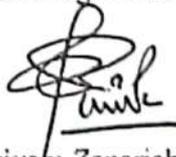



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak. CASRS.

NIDN. 0205026401

Tanggal : 05 April 2022

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE., MM.

NIDN. 0222096301

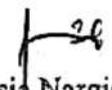
Tanggal : 05 April 2022

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

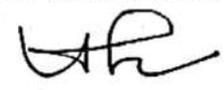
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SUSMIATI
Nomor Pokok/NIM : 1801110530
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir,
Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan
Sumatera Bagian Selatan

Penguji Skripsi :

Tanggal 05 April 2022 Ketua Penguji :  Lusiana Nargis, S.E., M.Si.
NIDN : 0222036101

Tanggal 05 April 2022 Penguji I :  Suharti, S.E., MM.
NIDN : 0220086501

Tanggal Penguji II :  Umi Hasanah, S.E., MM.
NIDN : 0220016002

Mengesahkan :

Dekan



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak, CASRS.
NIDN. 0205026401
Tanggal : 05 April 2022

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN. 0222096301
Tanggal : 05 April 2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Susmiati
Nomor Pokok : 18.0111.0530
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 20202

Penulis


Susmiati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Budaya Organisasi.....	13
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	13
2.1.2 Karakteristik Budaya Organisasi	15
2.1.3 Pembentukan Budaya Organisasi	17
2.1.4 Indikator Budaya Organisasi.....	19
2.2 Pengembangan Karir	22
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	23
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	24
2.2.3 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	25
2.2.4 Indikator Pengembangan Karir.....	27

2.3	Disiplin Kerja	28
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	28
2.3.2	Macam-Macam Bentuk Disiplin Kerja.....	31
2.3.3	Indikator Disiplin Kerja	33
2.3.4	Hambatan Disiplin Kerja	35
2.4	Kepuasan Kerja	35
2.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	35
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	37
2.4.3	Indikator Kepuasan Kerja	38
2.5	Kinerja Karyawan.....	38
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	38
2.5.2	Indikator Kinerja Karyawan	39
2.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	40
2.6	Penelitian Lain yang Relevan.....	41
2.7	Kerangka Berfikir.....	43
2.8	Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN		46
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	46
3.1.1	Tempat Penelitian	46
3.1.2	Waktu Penelitian.....	46
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	47
3.2.1	Sumber Data.....	47
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3	Populasi Sampel dan Teknik Sampling.....	48
3.3.1	Populasi.....	48
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling.....	49
3.3.2.1	Sampel.....	49
3.3.2.2	Teknik Sampling.....	51
3.4	Rancangan Penelitian	51
3.5	Definisi Operasional Varabel	52

3.6	Instrumen Penelitian.....	54
3.7	Uji Instrumen.....	55
3.7.1	Uji Validitas.....	55
3.7.2	Uji Reabilitas.....	56
3.7.3	Uji Normalitas.....	56
3.7.4	Uji Asumsi Klasik.....	57
3.8	Metode Analisis Data.....	58
3.9	Teknik Analisis Data.....	59
3.10	Uji Hipotesis.....	61
3.10.1	Uji F (Uji Secara Simultan).....	61
3.10.2	Uji T (Uji Secara Parsial).....	61
3.11	Sistematika Penulisan.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		65
4.1	Hasil Penelitian.....	65
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	65
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	68
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	69
4.1.4	Deskripsi Jabatan Perusahaan.....	70
4.1.5	Karakteristik Responden.....	77
4.1.5.1	Distribusi Penyebaran Responden.....	77
4.1.5.2	Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.1.5.3	Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	79
4.1.5.4	Hasil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
4.1.5.5	Responden Berdasarkan Bidang.....	80
4.1.6	Hasil Uji Instrumen.....	81
4.1.6.1	Hasil Uji Validitas.....	81
4.1.6.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	85
4.1.7	Hasil Uji Normalitas.....	85
4.1.8	Uji Asumsi Klasik.....	87
4.1.8.1	Uji Heteroskedastisitas.....	87

4.1.8.2 Uji Multikolinieritas.....	88
4.1.9 Hasil Teknik Analisis Data	89
4.1.9.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	89
4.1.9.2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	91
4.1.9.3 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	92
4.1.10 Hasil Uji Hipotesis.....	92
4.1.10.1 Hasil Uji Simultan (F).....	92
4.1.10.2 Hasil Uji Parsial (t)	93
4.2 Pembahasan	94
4.2.1 Pengaruh X_1, X_2, X_3, X_4 Terhadap Y	94
4.2.2 Pengaruh X_1 Terhadap Y.....	95
4.2.3 Pengaruh X_2 Terhadap Y.....	95
4.2.4 Pengaruh X_3, X_4 Terhadap Y	96
4.2.5 Pengaruh X_4 Terhadap Y.....	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan.....	42
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	46
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT PLN (Persero) UIP SBS Tahun 2022	49
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.4 Skala Likert	55
Tabel 4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia.....	79
Tabel 4.3 Hasil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
Tabel 4.4 Hasil Responden Berdasarkan Bidang.....	80
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	81
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2)	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	83
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_4)	83
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	84
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	88
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi	91
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	92
Tabel 4.15 Hasil Uji F	92
Tabel 4.16 Hasil Uji T	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT PLN UIP Sumbagsel.....	69
Gambar 4.2 Grafik Histogram	86
Gambar 4.3 Normal Probability Plot.....	86
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	87

ABSTRAK

SUSMIATI, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UIP SUMBAGSEL”, DIBAWAH BIMBINGAN IBU LUSIA NARGIS, SE, M.SI DAN IBU SUHARTI, SE, MM

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL sebanyak 53 responden. Data yang dikumpulkan adalah data primer yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda yang sudah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik.

Dari hasil penelitian menggunakan Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan karir, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu $Y = 2,231 + 0,105X_1 + 0,378X_2 + 0,155X_3 + 0,331X_4 + e$. Secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh budaya organisasi (X_1), pengembangan karier (X_2), disiplin kerja (X_3) dan kepuasan kerja (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dapat di lihat uji F (ANOVA) apabila dilihat dari nilai signifikansinya sebesar $t_{sig} = 0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Secara parsial Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari Signifikan pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai $t_{sig} 0,532 > 0,05$ dan Signifikan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_3) diperoleh nilai $t_{sig} 0,184 > 0,05$. Sedangkan Secara parsial Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari Signifikan pengaruh Pengembangan Karir (X_2) diperoleh nilai $t_{sig} 0,028 < 0,05$ dan Kepuasan Kerja (X_4) diperoleh nilai $t_{sig} 0,032 < 0,05$. Hasil nilai Uji Koefisien Determinasi (R^2) $0,595 \times 100\% = 59,5 \%$. Hasil ini menunjukkan bahwa 59,5 % variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam setiap organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting daripada aset lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia, ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi (perusahaan) dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Oleh karena itu sangat penting bagi organisasi/perusahaan untuk memiliki pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi, profesional, memiliki tanggung jawab dan bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi/perusahaan tercapai. Setiap organisasi/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa depan akan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Sebuah organisasi/perusahaan akan mengalami kemunduran dan bahkan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing.

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang

biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa budaya organisasi itu merupakan tempat bagi karyawan beridiri, bernafas, bekerja, bersikap, berpikir, bertindak, dan tempat membuat hari-hari kerja anda penuh semangat dalam perasaan cinta kepada perusahaan dan pekerjaan. Ini adalah sesuatu yang bisa karyawan/i jadikan pegangan, untuk menciptakan perilaku dan cara berpikir yang tidak abu-abu, tapi tegas dan jelas ini bukan sekedar tentang nilai, tata kelola, struktur, model, pola, ideologi, atau cara bekerja, tapi ini tentang tindakan. Apa yang sebenarnya karyawan lakukan bersama organisasi anda. Jadi, budaya organisasi adalah tindakan dan kecerdasan untuk menerima konsekuensi dari tindakan tersebut. Apapun tindakan anda yang sesuai dengan nilai-nilai budaya perusahaan, tindakan itu harus menyatu dalam pikiran dan perasaan karyawan. Tindakan yang berbudaya itu menjadi tindakan hati nurani anda dalam melayani perusahaan, pekerjaan, *stakeholder*, dan diri anda sendiri di tempat kerja.

Bekerja dalam sebuah budaya organisasi haruslah menjadi keputusan dengan kesadaran tertinggi. Ketika anda memutuskan akan mengambil sebuah pekerjaan, maka saat itu anda harus menyelidiki budaya organisasi yang mendasari pekerjaan tersebut. Budaya itu sama seperti

manusia. Manusia adalah kehidupan, dan budaya juga adalah kehidupan. Artinya, budaya organisasi selalu akan berkembang dengan perubahan, kreativitas, inovasi, teknologi, strategi, dan hati nurani yang menginginkan perilaku baru. Oleh karena itu, budaya organisasi sebagai tindakan, harus mau diubah untuk disesuaikan dengan strategi baru, agar dapat menjadi budaya yang fleksible dan lincah untuk mengikuti situasi dan kebutuhan. Budaya organisasi yang ideal akan memudahkan semua orang bersikap dan bertindak untuk mendukung tujuan bisnis.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Salah satu indikator dalam menciptakan budaya organisasi yang baik adalah menciptakan rasa aman dengan pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan kinerja akan semakin meningkat. Budaya organisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya.

Pengembangan karir adalah suatu perpindahan jabatan kearah yang lebih tinggi dengan cara meningkatkan prestasi kerja, pendidikan, dan pelatihan. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. (Mangkunegara, 2005).

Karir pegawai merupakan rangkaian aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan pengalaman dan aktivitas kerja seorang pegawai di mulai saat ia tergabung dalam suatu lembaga organisasi/perusahaan menjadi pegawai baru sampai pegawai tersebut pensiun/diberhentikan maupun meninggal dunia. Pengembangan karir bagi seorang pegawai merupakan hal penting karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan peningkatan penghasilan. Dengan kata lain, jika karir seorang pegawai meningkat maka tentu saja pengakuan lembaga yang menaunginya juga meningkat, salah satunya dibuktikan dengan peningkatan penghasilan yang ia terima dan hal ini akan membuat ia merasa senang dan profesional dalam menjalankan tugasnya.

Peningkatan karir karyawan juga tidak terlepas dari disiplin waktu atau disiplin kerja yang diterapkan secara personal dari pribadi masing – masing dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh, seorang pesuruh di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan yang ada dalam

perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu: tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Organisasi juga sangat membutuhkan disiplin kerja dari pada pegawainya, karena dengan mereka merasa sebagai bagian dari organisasi tersebut maka pegawai akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi dirinya dan itu artinya karyawan merasa puas terhadap hal yang ia dapatkan dari perusahaan. Sebab jika karyawan puas maka karyawan akan totalitas menyerahkan mengabdikan hidupnya untuk kemajuan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan bentuknya

berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Menurut Jurnal yang ditulis Luthan (2006), adapun ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan Job Descriptive Index (JDI) yaitu pekerjaan itu sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan); kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial); hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek); kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh); dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan). Cerminan lainnya dari kepuasan kerja adalah kemampuan perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawannya demi bisa selalu maju dan berkualitas yang seiring sejalan memajukan perusahaan juga.

Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercipta kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan kepuasan kerja yang cukup yang tinggi maka akan membuat para karyawan

termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga kinerja perusahaan itu sendiri.

Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan maka dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah gairah kerja para karyawan untuk berprestasi. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah budaya organisasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Seorang karyawan akan merasa nyaman bekerja apabila nilai-nilai yang mereka anut sesuai dengan nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaannya. Hal ini akan membuat para karyawan mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka lagi dengan lebih baik.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Chandraningtyias,dkk: 2015)

Kinerja pegawai dilihat masyarakat sebagai sorotan yang akan dinilai sebagai hal yang penting bagi masyarakat apakah pegawai tersebut sudah profesional atau layak ditempatkan di instansi pemerintah atau tidak sebagaimana disebutkan Indrawati (2013), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kemampuan kinerja sangat diperlukan seperti yang tertera dalam jurnal Trisnanto T & Adiwijaya (2012) dimana responden mengaku senang dalam hal pengelolaan yang berdampak bahwa kinerja berpengaruh positif pada kepuasan masyarakat. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Yang jelas disini Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Noor:2016). Setiap karyawan dalam suatu perusahaan

perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang mengharapkan seluruh karyawannya menjadi profesional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari adalah PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat sebagai salah satu instrument dalam pembangunan. Keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Oleh karena itu, berdasarkan wawancara pendahuluan yang penulis telah lakukan maka diperoleh fenomena kondisi yang dialami karyawan PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL memiliki hari kerja selama lima hari dalam seminggu yaitu senin-jumat. Perusahaan ini mulai bekerja pada pukul 07.30-16.00 di hari senin-kamis sedangkan di hari jumat mulai bekerja pada pukul 07.30-16.30 dan waktu istirahat pada pukul 12.00-13.00, sehingga karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Hingga saat ini masih ada karyawan yang bekerja pada saat jam istirahat atau diluar jam kerja, dikarenakan masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan untuk memenuhi target perusahaan. Bahkan selain itu masih ada karyawan yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari 5 tahun, tanpa pernah dipromosikan. Kalaupun ada pelaksanaan promosi, karyawan tersebut yang memang benar mempunyai kelebihan di ahli bidang terutama pengalaman, prestasi kerja dan pendidikan sesuai dengan posisi yang

dibutuhkan oleh perusahaan. Intensitas pengawasan dari pimpinan yang dilakukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pimpinan perusahaan mengetahui dengan baik bagaimana perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dilihat dari seberapa sering pimpinan perusahaan melakukan pengawasan, hal tersebut belum mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Jarangnya dilakukan pengawasan dapat menurunkan semangat karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian khususnya mengenai “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UIP SUMBAGSEL**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Ada Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
2. Apakah Ada Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
3. Apakah Ada Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?

4. Apakah Ada Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?
5. Apakah Ada Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis:

1. Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.
2. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.
3. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.
4. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.
5. Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam memahami penerapan teori yang sesungguhnya, khususnya mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL. Penelitian ini juga memberikan wawasan dan evaluasi mengenai masalah yang dihadapi perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan terhadap pengembangan program perusahaan kedepannya khususnya pada PT PLN (Persero) UIP SUMBAGSEL.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu MangkuNegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2005), h. 77.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT REMAJA ROSDAKARYA. Oktober 2013. Hal 129-130.
- Hari Widodo, Putranto. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada PT Primatexco Indonesia Batang.Pemalang. Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol.5 No.1 Hal. 16-29.
- Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalialia*, (Jawa Barat: CV Pustaka Setia, 2014), h.274
- Kaengke, Abraham Samuel, dkk. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Manado. Jurnal EMBA Vol.6 No.1, Hal 341-350.
- Kudsi, Muh Ridwan, dkk. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Samarinda. Jurnal Manajemen Volume 9 (2), Hal. 85
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) h. 08.
- Luthans, F, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- M. Fais Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar, Alauddin University Pers : 2013), h.78.
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada karya Mas ART Galery*, vol5.No.1(2016),h.5494.
- Robbins, Stephen P. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Indeks

- Sahlan, N. I., Mekel, P., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1*, 52-62.
- Sajangbati, I. A. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4*, 667- 678
- Sofyan Tsauri, MM. *MSUMBER DAYA MANUSIA)Manajemen Sumber Daya Manusia*). STAIN Jember Press, Juli 2013. Hal 125
- Sudarwati, S. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*.
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2009) h. 274.
- Wardhani, Rodhiatul Kusuma (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karawan Studi pada KaryawaPT Indah Buana. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 31 No. 1 Februari 2016|*
- Sulaksono Hari, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019) h. 10 & h. 14
- Saputra, I Putu Ari (2016). Pengaruh Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Bali. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)*
- <http://eprints.umm.ac.id/39132/3/jiptumpp-gdl-muhammadam-51278-3-babii.pdf>
(diakses 07 Februari 2022 jam 20.28)
- http://repository.uin-suska.ac.id/13521/7/7.%20BAB%20II_2018351MEN.pdf
(diakses 08 Februari 2022 jam 21.34)
- <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/7808/1/DWIYANI%20PUTRI%20LESTARI.pdf>
(diakses 06 Maret 2022 jam 19.50)
- Simamora Bilson, *Riset Pemasaran*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004) h.203