



**Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan SDM
Terhadap Kinerja Karyawan
Studi Pada PT PG Rajawali I PG Kabet Baru**

Moh Imam Basori*)

Siti Asiyah)**

Afi Rachmat Slamet*)**

Email: imambasori312@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, career development, and maintenance of human resources on employee performance at PT Rajawali 1 PG Kabet Baru, either simultaneously or partially. The analytical method used in this research is explanatory research and uses a quantitative approach. Collecting data using a questionnaire from a population of 51 employees and the sample used is 51 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The results of the study state that the variables of organizational culture, career development, and maintenance of human resources simultaneously have a significant effect on employee performance. Organizational culture has an effect on employee performance, meaning that if the organizational culture is getting better, the performance will increase. Career development has no effect on employee performance, meaning that career development has no effect on employee performance. HR maintenance affects employee performance, meaning that if HR maintenance is getting better, performance will increase.

Keywords : *Organizational Culture, Career Development, Maintenance Of Human Resources, Employee Performance.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan, evaluasi, kompensasi, pengembangan dan pengelolaan anggota individu dari suatu organisasi. SDM merupakan kebijakan dan praktik untuk menentukan posisi karyawan termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan dan evaluasi. Hasibuan (2016:10) menyatakan MSDM merupakan seni dan ilmu mengelola jalinan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan bersama. Perusahaan yang baik harus bisa mengelola dan memaksimalkan SDM yang ada di dalam suatu perusahaan. Jika pengelolaan dilaksanakan dengan baik, maka perusahaan mempunyai SDM yang unggul dan akan mempermudah dalam menghadapi kompetitor di kedepannya nanti.

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Ini disebabkan kinerja secara keseluruhan akan meningkatkan dan mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki target keberhasilan yang ingin dicapai,

begitu pula dengan karyawan yang memiliki keinginan yang sama yaitu tercapainya target-target dari perusahaan baik jangka pendek atau jangka panjang. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus berupaya untuk mewujudkan target-target tersebut dan menaikkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan kemampuan dan keinginan seseorang untuk menyamakan sikapnya dengan suatu budaya organisasi, memiliki hubungan yang kuat dengan kemampuan dan keinginan dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Siagian 2015). Di dalam suatu organisasi terdapat masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Salah satu tujuan dari budaya organisasi adalah untuk memahami dan mengatasi masalah tersebut dengan membantu memahami lingkungan dan carameresponnya sehingga kebingungan dan kecemasan dapat teratasi. Selain itu, budaya organisasi bertujuan untuk merubah perilaku, sikap, dan kebiasaan sumber daya karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan untuk mengatasi permasalahan dalam suatu organisasi.

Pengembangan karir merupakan sebuah metode dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan tujuan mencapai target karir yang diinginkan. Rivai (2015). Kemudian menurut Sunyoto (2015) pengembangan karir merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai guna mengidentifikasi dalam pengambilan sikap untuk dapat mencapai target karir yang diinginkan. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilalui oleh seorang individu guna untuk mencapai target karir yang ingin dicapai. Terdapat beberapa faktor dalam pengembangan karir yaitu: prestasi kerja, jaringan kerja, dan peluang untuk tumbuh.

Pemeliharaan SDM merupakan upaya untuk mempertahankan dan mengembangkan kondisi karyawan baik secara sikap, mental, dan fisik. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sikap disiplin, loyal dan produktif serta meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan agar terciptanya suasana harmonis sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Pemeliharaan sumber daya manusia memiliki beberapa landasan pemeliharaan yaitu: landasan manfaat dan efisien, landasan kebutuhan dan kepuasan, landasan keadilan dan kelayakan, landasan peraturan legal, dan landasan kemampuan perusahaan.

PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru suatu instansi yang bergerak dibidang industri khususnya gula. Pekerjaan yang dilakukan di PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru juga dalam pengawasan pemerintah, namun perubahan kebijakan yang dilakukan bukan berarti tidak menimbulkan suatu permasalahan baru bagi tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut, mereka merasakan langsung perubahan organisasi yang terjadi seperti yang dikatakan oleh salah satu staf dibagian SDM dimana pada saat sebelum perubahan pekerjaan yang diberikan tidak terlalu menumpuk seperti setelah terjadi perubahan kebijakan. Biasanya demi memenuhi target perusahaan seringkali manager perusahaan menuntut kepada tenaga kerja untuk cekatan dalam melaksanakan tugasnya. Namun, porsi pekerjaan yang diberikan sering diluar batas pekerja, sehingga membuat pekerja mengalami permasalahan saat bekerja. Perhatian khusus seharusnya dilakukan karena tenaga kerja adalah orang yang berjasa dalam memajukan perusahaan agar perusahaan bisa bersaing di dalam negeri maupun diluar negeri. Hal tersebut membuat perusahaan harus mempertimbangkan aspek budaya organisasi dan pemeliharaan SDM.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf SDM di perusahaan tersebut mengatakan bahwa pada perusahaan ini masih terdapat penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan potensinya. Disisi lain, PG Krebet Baru memiliki jenjang karir bagi setiap karyawannya, namun pengembangan karir karyawan kurang berjalan dengan baik. Proses pengembangan karyawan untuk kenaikan jabatan membutuhkan waktu yang lama. Hal ini yang mempengaruhi kinerja

karyawan PG Krebet Baru adalah faktor penilaian kerja. Sistem penilaian kinerja pada perusahaan tersebut cenderung subjektif.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemeliharaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru”**.

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru?
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru?
4. Untuk mengetahui pengaruh pemeliharaan SDM terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru?

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, dari penelitian ini bisa menambah wawasan tentang ilmu manajemen, khususnya yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM. Tambahan informasi ini bisa membantu untuk wawasan dalam pendidikan.
2. Bagi perusahaan, dari hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan terhadap PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru guna untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM, dengan tambahan informasi ini dapat bermanfaat untuk pengambilan kebijakan untuk pengembangan sumber daya manusia seperti budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selain itu, menurut Widodo (2015:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/mental maupun non fisik/non material.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi diartikan sebagai suatu instrumen sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, serta norma-norma sudah lama berlaku, disepakati, diikuti semua anggota dalam organisasi untuk pedoman dalam suatu organisasi (karyawan). Dalam suatu budaya organisasi terdapat pemaparan nilai-nilai yang menginternalisasi dalam diri seorang anggota, memiliki sifat yang berbeda-beda. Oleh karena itu dalam budaya organisasi diperlukan pola-pola yang ditentukan sesuai dengan pedoman perilaku sehari-hari dan mampu menentukan keputusan untuk karyawan yang

mengacu pada tindakan mereka guna bisa meraih suatu tujuan organisasi, Afandi (2018).

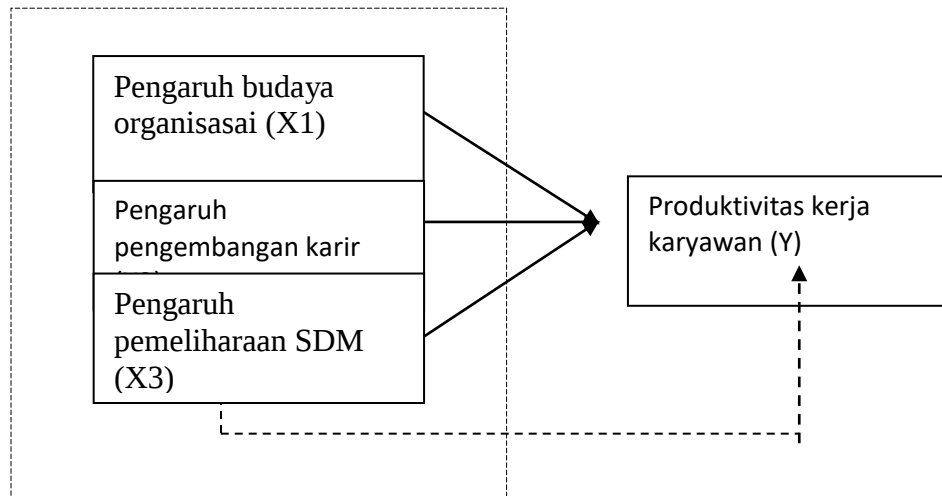
Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2016:77) ialah perbaikan diri karyawan untuk mencapai target karir pribadi. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan pengembangan karir adalah sebuah kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan yang bertujuan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta meningkatkan efektifitas organisasi dengan metode eksplorasi, pengalaman, atau bisa dalam bentuk yang lain guna untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan merupakan proses untuk untuk mengembangkan dan mempertahankan kondisi suatu mental, fisik, dan perilaku karyawan agar tetap pada sikap loyal dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017). Sasaran dari pemeliharaan SDM adalah menaikkan disiplin, loyalitas, produktivitas, dan mengurangi tingkat absensi karyawan. Serta meningkatkan kesejahteraan baik fisik maupun mental karyawan guna menciptakan suasana yang harmonis. Selain berdampak pada karyawan, pemeliharaan juga berdampak pada peningkatan kesejahteraan keluarga karyawan.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————> : Pengaruh Parsial
 - - - - -> : Pengaruh Simultan

Hipotesis

- H1: Terdapat dugaan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru.
 H2: Terdapat dugaan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada

karyawan PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru.

H3: Terdapat dugaan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru.

H4: Terdapat dugaan bahwa pemeliharaan SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pimpinan di PT PG Rajawali 1 PG Krebet Baru. Jumlah keseluruhan karyawan pimpinan yaitu 51 karyawan.

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menentukan besar kecilnya sampel, jika subjeknya kurang dari 100 maka bisa disarankan untuk mengambil seluruhnya, jadi penelitian ini menggunakan sampel yang didapat dari populasi. Karena penelitian kurang ini kurang dari 100 responden maka diambil semua, (Arkunto, 2014:109). Karena populasi penelitian sejumlah 51 karyawan pimpinan, maka populasi diambil semua sebagai sampel.

Definisi dan Operasional Variabel

1. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
2. Budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang sudah ada, disepakati, serta diikuti oleh anggota organisasi. Kemudian dikembangkan dan dijadikan suatu acuan untuk mengatasi masalah integrasi internal maupun adaptasi eksternal.
3. Pengembangan karir adalah sebuah kegiatan yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan yang bertujuan guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan serta meningkatkan efektifitas organisasi dengan metode eksplorasi, pengalaman, atau bisa dalam bentuk yang lain guna untuk meningkatkan kemampuan karyawan.
4. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia adalah sebuah usaha mempertahankan fisik dan mental karyawan guna konsisten pada sikap yang loyal dan produktif agar tercapainya tujuan perusahaan.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2017: 52) Uji Validitas digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui keahlian instrumen guna mengetahui objek. Instrumen dikatakan valid jika mencapai tujuan pengukurannya. Hasilnya dapat dihitung menggunakan nilai r hitung. Jika r hitung $> r$ tabel, data tersebut valid, jika r hitung $< r$ tabel maka tidak valid.

Hasil perhitungan korelasi pearson diperoleh dari r tabel dengan N 51 sebanyak 0,2306. Berdasarkan pada hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi (r -hitung) per item pernyataan dibandingkan dengan nilai r tabel *Korelasi Product Moment* (r -tabel) pada $\alpha = 0,05$. Mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,2306. Oleh karena itu dikatakan data valid dan bisa dipakai untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2017) Uji reliabilitas digunakan guna mengetahui alat ukur ini dapat digunakan dan konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengukur korelasi antara skor jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan pada hasil kuesioner yang dibagikan pada responden. Hal ini sama dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian variabel kinerja karyawan, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Pemeliharaan SDM diakui reliabel serta bisa dipakai untuk alat ukur yang kredibel dan digunakan di penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan nilai *cronbach's alfa* mempunyai nilai yang lebih dari 0,6, oleh karena itu data reliabel dan bisa digunakan di untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas berfungsi mengetahui apakah sebaran data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017) Uji normalitas memiliki tujuan guna mengetahui apakah variabel independen, dependen berdistribusi dengan normal atau hampir normal tidaknya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan mengetahui bagaimana model regresi terdeteksi korelasi antara variabel bebas (independen), Ghazali (2017:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2017:139) Uji Heteroskedastisitas mempunyai tujuan guna menguji model regresi layak untuk meramal variabel terikat dengan variabel bebas.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghazali (2018) analisis regresi linier berganda ialah sebuah alat analisis dipakai guna mengukur pengaruh dua maupun lebih dari variabel bebas pada variabel terikat. Berikut adalah rumus dari regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis**a. Uji Statistik F**

Menurut Ghazali (2017) Uji f adalah alat guna pengujian variabel independen secara simultan hal tersebut dilaksanakan guna melihat apakah variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen.

b. Uji statistik t

Menurut Ghazali (2017) Uji t adalah uji yang dilaksanakan guna melihat pengaruh tiap variabel independen pada variabel dependen.

Hasil Analisis dan Pembahasan

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}		Mean
		Std. Deviation
		.38215398
Most Extreme Differences		Absolute
		.086
		Positive
		.052
		Negative
		-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.845

Sumber: data primer diolah, 2021

Hasil Uji Normalitas

Menurut data pengujian normalitas pada Tabel diketahui jika nilai signifikansi residual regresi sebanyak 0,845 lebih besar dari taraf nyata 5% hingga bisa ditarik kesimpulan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	IF
1	(Constant)	1.162	.497		.335	.024		
	X1	.346	.102	.401	.383	.001	.665	1.504
	X2	.088	.094	.091	.938	.353	.981	1.019
	X3	.304	.084	.427	3.629	.001	.674	1.484

Sumber: data primer diolah, 2021

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut data pada tabel hasil pengujian di atas menggambarkan nilai Tolerance lebih dari 0,10 dimana tidak adanya korelasi antara variabel independen. Perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lantas membuktikan bahwa nilai VIF kurang dari 10. Bisa ditarik kesimpulan tidak ada multikolinieritas antar variabel di model regresi penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.076	.319		-.239	.812
	X1	.014	.066	.038	.218	.829
	X2	.079	.061	.188	1.299	.200
	X3	-.007	.054	-.021	-.121	.904

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: data primer diolah, 2021

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Glejser yang telah dilaksanakan pada tabel 1.3 dengan baik membuktikan jika variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan secara statistik dapat berpengaruh pada variabel dependen nilai absolute residual (ABS_RES). Dapat terlihat dari probabilitas signifikansi yang memiliki nilai kepercayaan 5%. Bisa ditarik kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	1.162	.497		2.335
	X1	.346	.102	.401	3.383
	X2	.088	.094	.091	.938
	X3	.304	.084	.427	3.629

Sumber: data primer diolah, 2021

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 1,162 + 0,346X_1 + 0,088X_2 + 0,304X_3 + e$$

- Nilai konstanta bernilai positif artinya variabel independen naik atau mengalami peningkatan terhadap variabel dependen. Artinya jika variabel independen mengalami peningkatan yang mengakibatkan peningkatan pada variabel dependen.
- Koefisien regresi dalam variabel X1 mempunyai nilai positif yang maksudnya terdapat hubungan positif pada koefisien X1 dengan koefisien variabel Y. Artinya jika Budaya Organisasi mengalami peningkatan yang mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan.
- Koefisien regresi dalam variabel X2 mempunyai nilai positif maksudnya terdapat hubungan positif pada koefisien X2 dengan koefisien variabel Y. Saat Koefisien X2 Pengembangan Karir mengalami peningkatan yang mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan
- Koefisien regresi dalam variabel X3 mempunyai nilai positif artinya terdapat hubungan positif pada koefisien X3 dengan koefisien variabel Y. Saat Koefisien X3 Pemeliharaan SDM mengalami peningkatan yang mengakibatkan peningkatan pada variabel kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	9.362	3	3.121	20.087
	Residual	7.302	47	.155	
	Total	16.664	50		

Sumber: data primer diolah, 2021

Hasil Uji F

Uji F (Uji secara simultan) diterapkan guna meneliti signifikansi pengaruh sebuah variabel independen secara totalitas terhadap variabel dependen. Apabila nilai Signifikan $F > \alpha = 0,05$, kemudian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti secara simultan tidak berpengaruh signifikan antara variabel independen pada variabel dependen. Apabila nilai Signifikan $F < \alpha = 0,05$, kemudian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dari perhitungan secara simultan pada tabel di atas membuktikan bahwa nilai F hitung sebesar 20,087 terhadap signifikansi F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Sehingga bisa ditarik kesimpulan Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Pemeliharaan SDM berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.PG Rajawali I PG Krebet Baru dengan demikian hipotesis H_1 diterima.

Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	1.162	.497		2.335
	X1	.346	.102	.401	3.383
	X2	.088	.094	.091	.938
	X3	.304	.084	.427	3.629

Sumber: data primer diolah, 2021

Hasil Uji t

Dari tabel diatas dihasilkan keterangan sebagai berikut :

1. Hasil t uji Budaya Organisasi (X1) sebanyak 2,383 peringkat signifikan 0,001 bisa membuktikan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PG Rajawali I PG Krebet Baru.
2. Hasil t uji Pengembangan Karir (X2) sebanyak 0,938 dengan tingkat signifikan 0,353 mampu membuktikan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PG Rajawali I PG Krebet Baru.
3. Hasil t uji Pemeliharaan SDM (X3) sebesar 3,629 tingkat signifikan 0,001 bisa membuktikan Pemeliharaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PG Rajawali I PG Krebet Baru.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengukuran dengan Uji Simultan (Uji F) membuktikan jika terdapat pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, pengembangan karir, dan pemeliharaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT PG Rajawali I PG Krebet Baru. Berdasarkan pengecekan Uji F membuktikan bahwa nilai F hitung sebesar 20,087 nilai F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, bisa dinyatakan Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Pemeliharaan SDM berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.PG Rajawali I PG Krebet Baru dengan demikian hipotesis H_1 diterima. Hal ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Irawan (2017). Dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya”. Hasil riset tersebut menunjukkan dalam penelitiannya bahwa pengembangan karir dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t Budaya Organisasi (X1) sebesar 2,383 tingkat signifikan 0,001 membuktikan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PG Rajawali I PG Krebet Baru. Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh dua faktor penting yaitu karyawan atau sumberdaya manusia dan sarana serta prasarana yang mendukung fasilitas dalam bekerja. Dari kedua faktor tersebut yang paling utama adalah sumber daya manusia karena secanggih apapun sarana prasarana yang ada namun tidak didukung oleh sumber daya yang baik maka tidak akan berjalan organisasi tersebut. Kualitas karyawan atau sumber daya manusia bisa dihitung dari

kinerja karyawan dan kinerja mereka. Hal tersebut sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Asiyah, Siti. Dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman (Disperkim) Kabupaten Bondowoso). Hasil riset tersebut menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil t uji Pengembangan Karir (X2) sebanyak 0,938 dengan tingkat signifikan 0,353 dapat membuktikan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.PG Rajawali I PG Kribet Baru. Hal itu menunjukkan bahwa pengembangan karir setiap karyawan tidak berperan penting terhadap kinerja karyawan dimana kinerja akan tetap baik meskipun pengembangan karir kurang baik, pengembangan karir merupakan perbaikan diri karyawan dengan tujuan untuk mencapai target karir pribadi tetapi dalam keadaan seperti sekarang kurangnya pengembangan karir tidak menjadi hambatan dalam menjalankan suatu program kerja, dengan pengembangan karir dapat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan, tidak menjadi suatu permasalahan saat kurangnya pengembangan karir yang terjadi pun tetap dapat mencapai tujuan dalam perusahaan. Hal tersebut tidak sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Pradnyana (2019). Dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan”. menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t Pemeliharaan SDM (X3) sebanyak 3,629 dengan kualitas signifikan 0,001 dapat membuktikan Pemeliharaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.PG Rajawali I PG Kribet Baru. Fungsi pemeliharaan SDM guna melindungi kondisi suatu mental, fisik, dan perilaku karyawan agar tetap stabil dan tetap sehat disaat bekerja. Pemeliharaan karyawan yang dilaksanakan agar tercipta suasana harmonis sehingga tercapai tujuan perusahaan. pemeliharaan yang dilaksanakan untuk prioritas karyawan berguna dalam mensejahterakan karyawan beserta keluarga dan kesehatan dan keamanan karyawan. Hal tersebut sejalan dengan riset yang dilakukan Risky (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh pemeliharaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara XI Pabrik Gula Prajekon Kabupaten Bondowoso”. Hasil riset tersebut menunjukkan pemeliharaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Dilihat dari hasil dan pembahasan diambil simpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemeliharaan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Rajawali I PG Kribet Baru.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Rajawali I PG Kribet Baru.
3. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Rajawali I PG Kribet Baru.

4. Pemeliharaan SDM berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan PT.PG Rajawali I PG Krebet Baru.

Keterbatasan Penelitian

- a. Pengumpulan data hanya melalui kuisioner dan penyebarannya melalui google form sehingga hasil masih jauh dari kata sempurna.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM.

Saran

Untuk Perusahaan

- a. Dari hasil penelitian yang dilakukan untuk perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pengembangan karir setiap karyawan .
- b. Untuk setiap variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan pemeliharaan SDM diharapkan untuk hasil jawaban responden yang kurang baik bisa ditingkatkan dan untuk hasil jawaban yang baik bisa dipertahankan.

Untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar lebih memperkuat hasil analisis penelitian.
- b. Menambah jumlah sampel dalam penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: PT. RAJAGRAFINDO.
- Romadon, Syahri & Yanti Pasmawati (2017) Ramadan, Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. Universitas Bina Darma, 3(12), 1–12.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.



e-Jurnal Riset Manajemen **PRODIMANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website: www.fe.unisma.ac.id (email: e.jrm.fe.unisma@gmail.com)

Wibowo, F. P. 2018. Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211–228.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

Moh Imam Basori*) Adalah Mahasiswa FEBUNISMA

Siti Asiyah)** Adalah Dosen FEBUNISMA

Afi Rachmat Slamet*)** Adalah Dosen FEBUNISMA