

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

**Was Tri Muryani<sup>1</sup>, Farida Yulianti,<sup>2</sup>, Lamsah<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Fakultas Studi Islam, Program Studi Manajemen  
E-mail: mejiasri@gmail.com

## **ABSTRAK**

Was Tri Muryani, Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Agro Makmur Hulu Sungai Selatan

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.

Metode analisis data menggunakan Penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung saat ini atau saat yang lampau.

Hasil penelitian menunjukkan 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. 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. 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

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja

## **ABSTRACT**

Was Tri Muryani, Analysis of Organizational Culture on Employee Performance at PT. Subur Agro Makmur Hulu Sungai Selatan

PT. Subur Agro Makmur is a company engaged in palm oil, which is committed to developing business potential by first increasing and developing the potential of its employees.

Data analysis method using descriptive qualitative research is a research method that is intended to describe the phenomena that exist, which take place now or in the past.

The results of the research show the performance of employees of PT. Subur Agro Makmur can be influenced by organizational culture factors, where a strong organizational culture will develop a great sense of responsibility within members of the organization so that they are able to motivate to display the most satisfying performance and achieve the goals of the organization that is serving the community. Culture applied by PT. Subur Agro Makmur is cooperation, time discipline, discipline of implementation and discipline of activity reports. There is cooperation such as mutual assistance even though the task force is different but responsibility is borne by each, in the work carried out mutual cooperation. Important factors that determine the performance of employees at PT. Subur Agro Makmur is referring to work culture, namely integrity, discipline, responsibility, exemplary, and professional becomes the main reference for the agreed code of ethics, coupled with time discipline, dress, and how to communicate

Keywords: Organizational Culture, Performance

## **PENDAHULUAN**

Kinerja sebagai hasil karya seseorang yang ditimbulkan karena adanya beberapa atau variasi dari usaha orang tersebut, karena kemampuan dan pengalaman orang tersebut. Atas dasar bahwa kinerja memiliki nilai variasi yang berbeda, sehingga kinerja memiliki beberapa dimensi, di bawah ini adalah

dimensi-dimensi yang membangun suatu kinerja seorang karyawan di dalam sebuah organisasi, yaitu dimensi (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan; (4) kehandalan; (5) inisiatif; (6) kreativitas; dan (7) kerjasama. (Robins, 2010:248)

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. Berikut adalah rekapitulasi absensi PT. Subur Agro Makmur selama periode Januari – Juni 2018.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Subur Agro Makmur Periode**  
**Juli-Desember 2018**

Bulan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan
Juli	8	6	7
Agustus	7	7	9
September	8	7	12
Oktober	4	6	8
November	9	9	8
Desember	11	8	11

Sumber : PT. Subur Agro Makmur

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa alasan karyawan PT. Subur Agro Makmur masih terbilang tinggi. Hal semacam ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja para karyawan PT. Subur Agro Makmur. Dilihat dari data pada tabel absensi diatas masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ada alasan yang jelas, ini menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja lebih dari sehari. Faktor-faktor di atas itu merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur dalam bekerja sehingga berakibat pada kinerja karyawan yang kurang optimal. Berikut data hasil produksi sawit pada PT. Subur Agro Makmur.

Berdasarkan uraian yang ada diatas penulis tertarik melakukan penelitian berkaitan dengan budaya organisasi karyawan perusahaan PT. Subur Agro Makmur dengan Judul “analisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pt. Subur agro makmur hulu sungai selatan”

## **METODE**

### Metode Penelitian

#### 1). Jenis dan Data Penelitian

Jenis data yang dikumpulkan dalam ini adalah data primer, yaitu data yang diambil langsung dari pt. Subur agro makmur hulu sungai selatan, seperti jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, struktur organisasi personalia.

#### 2). Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan cara - cara sebagai berikut :

(1). Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan pimpinan, karyawan dan orang - orang yang berwenang pada penelitian ini.

(2). Dokumentasi, dimana pengumpulan data dengan cara melihat dan catatan- catatan yang terdapat di perusahaan.

(3). Observasi, merupakan pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung keadaan yang sebenarnya di perusahaan tersebut.

#### 3). Teknik Analisa Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam skripsi ini nantinya data diolah dari hasil riset lapangan dengan menggunakan teori yang penulis peroleh melalui studi kepustakaan dan dianalisa secara kualitatif. Dengan menggunakan metode tersebut diharapkan penyusunan skripsi ini sesuai dengan yang diinginkan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil kuesioner dari dari jawaban 51 responden tersebut, dihitung, ditabulasi, dan kemudian dianalisis, Hasil Penelitian**

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 untuk mendeskripsikan dan mengkomparasikan dengan konsep manajemen sarana dan prasarana yang ada di PT. Subur Agro Makmur.

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 Thoah (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 meragacu 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**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil wawancara dan penelitian diperoleh kesimpulan terkait bagaimana Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Subur Agro Makmur adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja karyawan PT. Subur Agro Makmur dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, dimana budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan 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 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.

### **B. 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.

## **REFERENSI**

Henry, Nicholas. 2013. Administrasi Negara dan Masalah Masalah Kenegaraan, Terjemahan: Luchiana D. Lontoh, Jakarta, Rajawali.

Kartono, Kartini. 2012. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, Rajawali.

Manullang, M. 2013. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Ghalia Indonesia.

Sevilla, Consuelo G., Ochave, Jesus A., Punsalan, Twila G., Regala, Bella P., dan Uriarte, Gabriel G., 2010. Pengantar Metode Penelitian. Terjemahan oleh Alimuddin Tuwu. 2013. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Siagian, Sondang P. .2014. Fungsi-fungsi Manajerial, Jakarta, Bina Aksara.

Silalahi, Ulbert. 2013 Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen. Bandung, Mandar Maju.

Soekarno K. 2015. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta, Miswar

Suganda, Dann. 2014. Kepemimpinan di dalam Organisasi dan Manajemen. Bandung. CV Sinar Baru.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Administrasi. Bandung, Alfabeta.

Terry, George R. 2010. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta. Bumi Aksara.MARET 2018.