

**PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PT. PANPLY KEC. BUA KAB. LUWU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S. E.) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PT. PANPLY KEC. BUA KAB. LUWU**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S. E) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo*



**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irmayanti
NIM : 14.16.1.50038
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukanlah plagiasi ataupun duplikasi atas tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan ataupun pikiran saya sendiri.
2. Semua bagian atas skripsi ini merupakan karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, semua kekeliruan dan ataupun kesalahan yang terdapat didalamnya ialah tanggung jawab saya.

Bila mana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi administrative dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya batal, demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 1 Mei 2021

Yang membuat pernyataan



Irmayanti
NIM 14.16.1.50038

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Panply Kec. Bua Kab. Luwu* yang ditulis oleh Irmayanti Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 1416150038 mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institute Agama Islam Negeri Palopo, yang telah dimunaqasysahkan pada hari Kamis, tanggal 26 Agustus 2021 Miladiyah bertepatan dengan 18 muharram 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar serjana perbankan syariah (SE).

Palopo, 27 September 2021

TIM PENGUJI

- | | | | |
|----|--------------------------|---------------|---------|
| 1. | Dr. Takdir, SH., M. H | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. | Hendra Safri, S.E., M.M | Penguji I | (.....) |
| 3. | Nurdin Batjo, S. Pt. M.M | Penguji II | (.....) |
| 4. | Dr. Hj. Ramlah, M., M.M | Pembimbing I | (.....) |
| 5. | Dr. Mahadin Shaleh M. Si | Pembimbing II | (.....) |

Mengetahui

.....
a n Rektor IAIN Palopo
..... Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



.....
Hj. Ramlah, M., M.M
NIP:

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

.....
Hendra Safri, S.E., M.M
NIP:

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ

أَجْمَعِينَ. (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt, dimana sudah memberikan rahmat, hidayah, beserta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi disini berjudul “Efektifitas Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. Panply Kec. Bua Kab. Luwu” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat serta salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat, serta pengikutnya. Skripsi disini tersusun untuk prasyarat dimana diharuskan terselesaikan, untuk mendapati gelar serjana ekonomi pada bidang ekonomi syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi disini bisa diselesaikan atas bantuan, bimbingan beserta dorongan atas berbagai pihak walau penulisan skripsi disini masihlah jauh atas perkataan sempurna. Maka, penulis penyampaian ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo.
2. Dr. Hj. Ramlah M., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
3. Hendra Safri, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan memberi arahan pada keterselesaian skripsi.

4. Dr. Hj. Ramlah, M., M.M dan Dr. Mahadin Shaleh, M. Si. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
 5. Hendra Safri, S.E., M.M dan Nurdin Badjo, S.Pt., M.M. selaku penguji I dan penguji II.
 6. Hendra Safri, S.E., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
 7. Semua Dosen serta semua staf pegawai IAIN Palopo dimana sudah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberi bantuan pada penyusunan skripsi ini.
 8. Mahedang, S.Ag., M. Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan serta karyawan dan karyawan pada ruang lingkup IAIN Palopo, dimana sudah banyak membantu, terkhusus pada pengumpulan literature dimana kaitannya atas pembahasan skripsi disini.
 9. Karyawan dan karyawan yang ada di PT. Panply Kec. Bua, Kab.Luwu dimana sudah memberi izin dan bantuan pada keterlaksanaan penelitian.
 10. Terkhusus untuk orang tua Bapak Alimuddin dan Ibu Cenang yang sudah mengasuh dan mendidik penulis penuh kasih sayang sejak kecil sampai sekarang, dan semua yang sudah diberi untuk anak-anaknya, beserta seluruh saudara dan saudari ku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. mengumpulkan kita seluruhnya dalam surga-Nya kelak.
 11. Terkhusus pada suamiku Muh. Hamdan yang telah mendidik penulis dan memberikan perhatian dan dukungan kepada penulis sehingga selalu tersenyum karenanya.
 12. Kepada seluruh teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo Angkatan 2014, yang selama ini membantu dan senantiasa memberi saran atas penyusunan skripsi.
- Mudah-mudahan dinilai ibadah dan memperoleh pahala dari Allah swt.Amin.

Palopo,.....

Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-L ATIN DAN

SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa arab serta transliterasinya ke huruf Latin bisa diamati

didalam tabel ialah :

1. *Konsonan*

Aksara Arab		Aksara Latin	
Si mbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	Ş	es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	de dengan titik di bawah
ط	Ta	Ṭ	te dengan titik di bawah
ظ	Za	ẓ	zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ham	H	Ha
ء	Hamza	‘	Apostrof
	h		
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) dimana terletak pada awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, apabila ia terletak di tengah atau di akhir, jadi tertulis dengan tanda (‘).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, contohnya vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal ataupun monoftong dan vokal rangkap ataupun diftong. Vokal tunggal bahasa Arab dimana lambangnya seperti tanda ataupun harakat, transliterasinya yaitu :

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya seperti gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
يَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
وَ	<i>Kasrah dan waw</i>	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*

هَوْلَ : *hauila* BUKAN *hawla*

3. Penulisan Alif Lam

Artikel ataupun kata sandang dimana terlambangkan atas huruf *alif lam ma'arifah*) ditransliterasi contohnya biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* ataupun huruf *qamariah*. Kata sandang tertulis terpisah atas kata dimana mengikutinya dan dikaitkan atas garis mendatar (-).

Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan: *asy-syamsu*)
 الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (bukan: *az-zalzalah*)
 الْفَلْسَفَةُ : *al-falsalah*
 الْبِلَادُ : *al-bilādu*

4. Maddah

Maddah ataupun vocal panjang dimana lambangnya seperti harakat dan huruf, transliterasinya seperti huruf dan tanda, ialah :

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ وَاوْ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	<i>Ā</i>	a dan garis di atas
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	<i>Ī</i>	i dan garis di atas
يُ	<i>Dhammah</i> dan <i>ya</i>	<i>Ū</i>	u dan garis di atas

Garis datar di atas hurufa, *i*, *u* bisa juga tergantikan atas garis lengkung contohnya huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi *â*, *î*, *û*. Model ini telah dibakukan pada font seluruh system operasi.

Contoh:

مَاتَ : *mâta*

رَمَى : *ramâ*

يَمُوتُ : *yamûtu*

5. Ta marbûtah

Transliterasi guna *ta marbûtah* ada dua, ialah: *ta marbûtah* yang hidup ataupun memperoleh harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya ialah (t). Sedangkan *ta marbûtah* yang mati ataupun memperoleh harkat sukun, transliterasinya ialah (h). Jika didalam kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti dari kata yang memanfaatkan kata sandang *al-* beserta bacaan kedua kata itu terpisah, jadi *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfâl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

6. Syaddah (*tasydid*)

Syaddah ataupun *tasydid* yang pada system tulisan Arab terlambangkan atas sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi disini terlambangkan atas perulangan huruf (konsonan ganda) dimana diberikan tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanâ</i>
نَجِّنَا	: <i>najjaânâ</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُعَمُّ	: <i>nu'ima</i>
عُدُوْ	: <i>'aduwwun</i>

Apabila huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului dari huruf *kasrah* (سِيّ), jadi ia ditransliterasi contohnya huruf *maddah* (â).

Contoh:

عَلِيّ	: 'Ali (bukan 'aliyyatau 'Aly)
عَرَبِيّ	: 'Arabi (bukan 'arabiyyatau 'Araby)

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadikan apostrof (') hanya berlaku untuk hamzah dimana terletak pada tengah dan akhir kata. Hanya, apabila hamzah terletak pada awal kata, ia tidaklah terlambangkan, sebab pada tulisan Arab ia seperti alif.

Contohnya:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
الْأَوْء	: <i>al-nau'</i>
شَيْء	: <i>syai'un</i>
أَمْرٌ	: <i>umirtu</i>

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, peristilahan ataupun kalimat Arab dimana ditransliterasi ialah kata, peristilahan ataupun kalimat dimana belum terbakukan pada bahasa Indonesia. Kata, peristilahan ataupun kalimat dimana telah lazim dan membuat bagian atas pembendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi tertulis menurut cara transliterasi di atas. Contohnya kata *Hadis, Sunnah, khusus* dan *umum*. Hanya saja, apabila kata-kata itu membuat bagian atas satu rangkaian teks Arab, jadi mereka wajib ditransliterasi dengan utuh.

Terkecualikan atas pembakuan kata dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah kata al-Qur'an. Pada KBBI, dimanfaatkan kata Alquran, hany saja pada kepenulisan naskah ilmiah dimanfaatkan kesesuaian asal teks Arabnya ialah al-Qur'an, dimana huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, terkecuali ia merupakan bagian dariteks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz al-jalâlah(الله)*

Kata "Allah" dimana didahului partikel contohnya huruf *jar* dan huruf lain ataupun berkedudukan atas *muḍâfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

بِالله *billâh* دِينُ الله *dînullah*

Ada pula *ta marbûtah* di akhir kata dimana tersandarkan kepada *lafz al-jalâlah*, ditransliterasi dengan huruf (t). Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fîrahmatillâh*

10. Huruf Kapital

Walau pada system alfabet Arab tidaklah mengenali huruf kapital, pada transliterasinya huruf-huruf itt pemberlakuan ketentuan terkait pemanfaatan huruf kapital sesuai pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang Tersempurnakan. Huruf kapital, yaitu, dimanfaatkan guna menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama didalam permulaan kalimat. Apabila nama diri terdahului dari kata sandang (al-), jadi yang tertulis atas huruf capital tetaplah huruf awal nama diri itu, bukanlah huruf awal kata sandang. Apabila terletak didalam awal kalimat, jadi huruf A atas kata sandang itu memanfaatkan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama pun berlaku guna huruf awal atas judul referensi dimana terdahului dari kata sandang al-, baik disaat Ia tertulis pada teks atau pada catatan rujukan.

B. Daftar Singkatan

Berbagai singkatan dimana dibakukan di bawah ini:

swt.,	= <i>subhânahūwata'âlâ</i>
saw.,	= <i>sallallâhu 'alaihiwasallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salâm</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi

- I = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup)
W = Wafat tahun
Q.S = Qur'an Surah
HR = Hadits Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR AYAT	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	9
C. Rumusan masalah.....	9
D. Tujuan penelitian.....	9
E. Manfaat penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	12
B. Deskripsi Teori	14
C. Kegunaan Penilaian Kinerja	24
D. Tujuan Penilaian.....	25
E. Kerangka pikir	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	27
B. Fokus Penelitian	28
C. Definisi Istilah	28
E. Desain Penelitian	29
F. Data Dan Sumber Data	29
G. Instrumen penelitian	30
H. Teknik Pengumpulan Data	30
I. Pemeriksaan Keabsahan Data	31
J. Teknik Analisis Data	32
BAB IV DESKRIPSI DATA DATA DAN ANALISA DATA	33
A. Gambaran Umum	33
B. Hasil Penelitian.....	39
C. Konsep Kepuasan Konsumen Terhadap Kinerja Karyawan	45
D. Faktor Pembentukan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan	45
E. Pembahasan	48

BAB V PENUTUP	53
A. Simpulan	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	



DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat QS At-Taubah 9:105.....	49
--------------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Panply.....	43



ABSTRAK

IRMAYANTI, 2021, “*Penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. panply kec. bua, kab. luwu*”.Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo.Dibimbing oleh Ramlah dan Mahadin Shaleh.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan ditentukan oleh banyak hal, salah satu faktor yang paling mendasar adalah karyawan karena memiliki peran serta sebagai penggerak aktifitas dalam perusahaan pada PT. Panply, setiap karyawan memiliki karakter yang khas dan unik, hal ini bisa dilihat dari tingkat kemampuan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan baik.

Pembahasan pada skripsi ini mengenai penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Panply Kec. Bua, Kab. Luwu.Berangkat dari rumus masalah, bagaimana pelaksanaan yang efektif dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Panply Kec. Bua, Kab. Luwu.Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dengan teknik observasi sebagai langkah pengumpulan data, wawancara (interview), dan dokumentasi.

Visi, misi dan budaya perusahaan, visi : “Pusat perekonomian bagi masyarakat disulawesi selatan pada tahun 2016 dengan mengembangkan manufacture plywood industry”, misi : “Memberdayakan masyarakat dalam penanaman pohon untuk meningkatkan perekonomian dan kelangsungan industry PT Panply”, Budaya perusahaan : “Berkotmitmen dan bertanggung jawab serta setia mengutamakan kepentingan perusahaan dengan kerja sama tim dalam kerendahan hati”.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Peningkatan Kinerja, Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Definisi dari *American heritage* dictionary “budaya” dengan cara yang lebih formal, seperti keutuhan acuan perilaku, kepercayaan, kelembagaan, kesenian, dan dari karya dan pemikiran manusia yang menjadi produk lain dengan ciri suatu penduduk atau masyarakat, yang dilakukan transmisi bersamaan.

Sangat membantu apabila kita menganggap budaya keorganisasian memiliki dua tingkat yang terdapat perbedaan disimak dari sisi ketahanan dan kejelasan mereka terhadap suatu perubahan. Dalam tingkat yang sangat dalam dan kurang bisa dilihat, budaya merujuk kepada norma yang Bersama-sama dianut sekelompok orang dan cenderung memiliki ketahanan sepanjang waktu bahkan meski keanggotaan dari kelompok mengalami perubahan. Cakupan pada definisi ini mengenai pentingnya sesuatu hal dalam kehidupan, dan variasinya berbeda-beda bergantung pada perusahaan: pada beberapa aspek yang begitu peduli terhadap uang, pada aspek yang lain kepedulian individu sangat terlihat dalam kesejahteraan karyawan atau inovasi teknologi. Dalam level ini kebudayaan dapat sangat sulit untuk diubah, Sebagian disebabkan para anggota kelompok seringkali tidak mempunyai kesadaran akan banyaknya ikatan norma dalam diri mereka.

Dalam level yang mudah dilihat, kebudayaan memberikan ilustrasi pola atau pembawaan perilaku suatu organisasi maka secara otomatis karyawan-karyawan baru mendapatkan dorongan guna mengikuti tingkah laku sejawatnya. Tiap level budaya mempunyai kecenderungan alami sebagai pengaruh level budaya yang

lain. Terlihat jelas dalam hal ini dari sisi nilai figur Bersama yang berpengaruh terhadap karakter suatu kelompok dalam komitmennya kepada pelanggan, misal pada Tindakan memberikan pengaruh tendensi tempo seseorang dalam memberikan tanggapan keluhan pelanggan. Namun dapat juga kausalitas mengarah ke aliran lain juga praktik dan perilaku dapat berpengaruh pada norma. Apabila interaksi dengan para pelanggan dan masalah serta kebutuhan mereka dilakukan oleh karyawan yang tak pernah memiliki kontak apapon dengan pasar, maka para karyawan kerap kali mulai memberikan nilai kebutuhan pelanggan yang lebih tinggi.¹

Akan tetapi, para manajer tingkat rendah dan menengah itu bukan tidak relevan dalam kisah-kisah ini. Akhirnya, tindakan merekalah yang menghasilkan perubahan. Beberapa kasus, kegiatan mereka membantu pemimpin tingkat senior yang baru untuk memperoleh posisi puncak dengan memberi dukungan yang dibutuhkan bagi pencalonannya. Mereka juga sering memberikan bantuan yang kritis selama dua belas sampai dua puluh empat bulan pertamanya, mereka menciptakan kantong-kantong dukungan dalam organisasi untuk kegiatannya bila dukungan memang benar-benar paling di butuhkan. Pentingnya kegiatan-kegiatan ini hendaknya tidak diremehkan.²

dalam aspek ini manusia membutuhkan faktor ekonomi, misalnya mempunyai wahana dalam kehidupan. Adanya persaudaraan dan hubungan antarpersonal yang harmonis merupakan contoh dari faktor sosial.

¹ John P. Kotter, James L. *Dampak budaya perusahaan terhadap kinerja*, (Jakarta: prenhallindo, 1997) h 4

² John P. Kotter, James L. *Dampak budaya perusahaan terhadap kinerja*, (Jakarta: prenhallindo, 1997) h 104.

Kehidupan bermasyarakat yang dapat tercukupi dapat memberipengaruh yang kita kenal sebagai *mashlahah*. Mashlahah adalah segala bentuk keadaan, baik material maupun nonmaterial, yang mampu meningkatkan kedudukan manusia sebagai makhluk yang paling mulia. Menurut as-shatibi, mashlahah dasar bagi kehidupan manusia terdiri dari lima hal, yaitu agama (*dien*), seorang muslim yakin bahwa islam adalah satu-satunya agama yang benar dan diridhai Allah. jiwa (*nafs*), di dunia sangat penting, karena merupakan ladang bagi tanaman yang akan diperoleh di akhirat nanti. intelektual (*aql*), untuk dapat memahami alam semesta dan ajaran agama dalam Alquran dan hadis manusia membutuhkan ilmu pengetahuan. keluarga dan keturunan (*nasl*), untuk menjaga kontinuitas kehidupan. dan materil (*wealth*) sangat dibutuhkan, baik untuk kehidupan duniawi maupun ibadah. Kelima hal itu ialah kebutuhan mendasar manusia, dimana kebutuhan mutlak yang wajib terpenuhi supaya manusia bisa hidup bahagia dunia ataupun di akhirat. Apabila salah satu atas kebutuhan diatas tidaklah terpenuhi hanya saja tidak seimbang niscaya kebahagiaan hidup juga tidaklah ketercapaian dengan sempurna.³

Meski dibantu oleh alat serta infrastruktur dan pangkal anggaran yang melampaui batas, namun tanpa sokongan SDM yang andal aktivitas industri tidak bakal terselesaian dengan bagus. Perihal ini membuktikan jika SDM ialah kunci utama yang wajib dicermati dengan seluruh kebutuhannya. Selaku kunci utama, SDM bakal memastikan kesuksesan penerapan aktivitas industri. Oleh sebab itu, sukses tidaknya sesuatu industri hendak ditentukan oleh aspek manusianya

³ P3EI, *Ekonomi islam*, Ed. 1, jil. 2, (Jakarta: Rajawali pers, 2009), h 6

ataupun karyawannya dalam menggapai tujuannya. Seseorang pegawai yang mempunyai kemampuan(hasil aktivitas ataupun kreasi yang dikeluarkan) yang besar serta baik bisa mendukung tercapainya tujuan serta target yang sudah diresmikan oleh industri ⁴

Metode evaluasi kinerja industri membagikan peluang lain buat menekankan komitmennya kepada etika serta kesamarataan. Evaluasi memaparkan jika industri tidak cuma mengklaim jika mereka yakin serta melaksanakan standar etika yang besar, namun jua betul- betul mengukur serta setelah itu menghormati para karyawab yang menjajaki standar itu..⁵

Semacam difokuskan tadinya, wirausaha wajib mengambil keputusan kemampuan apa yang hendak diukur. Ada banyak opsi, semacam memperhitungkan kemampuan pada peranan actual profesi misalnya membuktikan bagian dari blangko evaluasi untuk sekretaris administrative. Blangko itu memperhitungkan peranan penting dari profesi yakni mengelola catatan. Disini pengusaha hendak memperhitungkan seberapa cakap pegawai melaksanakan peranan khusus profesinya. Serta mementingkan seberapa jauh pegawai membuktikan kompetensinya untuk profesi yang dinilai. Dalam permasalahan apapun, wiraswasta ingin memperhitungkan pegawai berlandaskan pada seberapa cakap pegawai meraih standar dalam tiap hal yang dinilai.⁶

⁴ Anshar Antomo, *manajemen SDM*, (skripsi angkatan 2014), h. 2

⁵ Gary Dassler, "Manajemen SDM", Ed. 10 jil. 2. (PT Indeks: 2007), h.191

⁶ Gary Dassler, "Manajemen SDM", Ed. 10 jil. 2. (PT Indeks: 2003), h.328

Kegiatan penilaian strategi yang lain yang bernilai merupakan mengukur kinerja institusi. Kegiatan ini bermanfaat untuk membandingkan antara hasil yang diharapkan dengan hasil sesungguhnya, menyelidiki pembelokan dalam agenda, menilai kemampuan pribadi, serta memperkirakan pertumbuhan yang berlangsung dalam meraih tujuan yang sudah diresmikan. Baik tujuan periode panjang ataupun tujuan tahunan mampu dikenakan dalam prosedur ini. Tolak ukur untuk menilai strategi mesti mampu diukur serta mudah diverifikasi. Kriteria untuk memperhitungkan hasil boleh jadi lebih bernilai ketimbang tolak ukur yang menyampaikan tentang yang sudah berlangsung. Misalnya, disaat wajib mendapat laporann sederhana jika perdagangan kuartal terakhir ialah 20% lebih sedikit dari yang diharapkan, pengolah strategi butuh mengenali jika penjualan pada kurtual selanjutnya barangkali 20% dibawah standar melainkan dicoba aksi untuk membalikkan gaya ini. Control yang efisien memerlukan penerkaan yang tepat.⁷

Intinya, tiap sistem produksi ditunjukkan pada bertemunya 2 utilitas yakni buat industri serta pegawai. Terdapat beberapa prinsip yang wajib dipenuhi dalam pendekatan SDM yakni:

- a. Pegawai ialah komponen penanaman modal efisien yang apabila diatur serta dikembangkan dengan baik bakal mempengaruhi pada kompensasi jangka panjang ke dalam industri dalam tatanan kapasitas produksi yang terus menjadi besar.

⁷ Fred R. David, "*Manajemen strategis*" , Ed. 10, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), h .445

- b. Prosedur, program, serta penerapan harus dicetuskan dengan menuntungkan kedua pihak, yakni untuk ekonomi industri serta kepentingan kesenangan tenaga kerja.
- c. Kawasan operasional mesti dibentuk dimana pegawai terdorong untuk meningkatkan serta memakai kemahirannya semaksimal mungkin.
- d. Program serta penerapan manajemen suber daya manusia wajib dilaksanakan dalam kepentingan proporsional antara pemuasan tujuan industri serta karyawan.⁸

Berartinya SDM hendak bisa dilakukan dengan baik serta sesuai bila perencanaannya mengenali apa serta bagaimana SDM itu. SDM merupakan kemahiran terintegrasi dari daya pikir serta energi fisik yang dipunyai pribadi. Sikap serta kelakuannya ditentukan oleh generasi serta lingkungannya, sebaliknya performa kerjanya dimotivasi oleh kemauan untuk penuhi kepuasannya.⁹

Salah satu aspek yang memastikan kesuksesan pembangunan merupakan penerapan pembangunan itu sendiri yakni para pekerja eksklusifnya serta segenap rakyat Indonesia pada umumnya. Indonesia selaku negara berpendudukan terbanyak, dengan jumlah populasi mencaapai 250. 000 jiwa(BKKBN 2013)¹⁰ pada tahun 2013 berarti menggambarkan negara yang mempunyai SDM yang besar.

⁸ Sjafrri Mangkuprawira, "*Manajemen SDM startegik*", Cet. 3 (Jakarta selatan: Ghalia Indonesia, 2004), h. 15

⁹ Malayu S. P. Hasibuan. "*Manjemen SDM*", (Bumi Aksara: 2001), h.241

¹⁰ Sudibyo Alimeso, "*Penduduk Indonesia Mencapai Angka 250 Juta Jiwa*", BKKBN (Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional), 25 Februari 2013.

Masyarakat Indonesia yang jumlahnya besar bertumbuh dengan tingkatan pertumbuhan 2, 1% pertahun. Walau jenjang kemajuan ini tidak besar menilik jumlah penduduknya besar, penambahan masyarakat yang mesti disediakan lingkungan kerjanya tiap tahun lumayan banyak. Nyata disini jika perkara ketenagakerjaan sungguh berarti serta butuh dilakukan penelitian ketenagakerjaan. Penelitian kependudukan memanglah telah banyak dilakukan di Indonesia, megningat banyaknya riset ini, hasil tiap riset sama- sama mendukung serta mesti di bandingkan.

Patokan lazim dari pendistribusian logis serta pemanfaatan efisien SDM dalam keseluruhan perekonomian nasional yakni jenjang perkembangan maksimal produksi serta pemenuhan keinginan publik dengan penuh, dimana pengeluaran tenaga manusia minimal serta tersedianya peluang aktivitas untuk angkatan kerja. karakteristik perancangan SDM berada pada terdapatnya populasi yang mahir selaku kekuatan produktif yang bernilai dari publik serta pengguna dari peranti serta servis yang dikeluarkan.¹¹

Pengalaman banyak institusi memperlihatkan jika dengan pengelolaan program pegenalan yang angat lengkap sekalipun belum menjamin jika para karyawan dan juga merta sanggup melakukan kewajiban dengan menyenangkan. Maksudnya, para karyawan baru itu sedang membutuhkan training perihal berbagai aspek peran pekerjaan yang dipercayakan terhadap mereka. Para pekerja yang sufdah profesional juga sering membutuhkan kenaikan pemahaman,

¹¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen SDM*, (Ed. 1. Cet. 9; Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 190

kemampuan serta keahlian sebab sering terdapat teknik yang baik untuk meningkatkan daya produksi kerja.

Dalam program training wajib jelas dikenal apa yang mau diraih. Salah satu tujuan yang mau diraih yakni mengarahkan keahlian khusus yang pada umumnya berbentuk kemahiran terkini yang dipunyai oleh para pekerja sementara itu dibutuhkan dalam penerapan pekerjaan dengan cakap. Boleh jadi pula penerapan program training dimaksudkan untuk mengarahkan pemahaman terkini. Apalagi sungguh mungkin yang dibutuhkan yakni transformasi perilaku serta sikap dalam pelaksanaan pekerjaan.¹²

Pada PT. Pamply ada kasus yang amat penting alhasil daya produksi kegiatan tenaga kerja menjadi tidak bertambah, permasalahan itu melingkupi sedikitnya akses pada data yang perihal penerapan program training tenaga kerja, akibatnya cuma tenaga kerja terpilih saja yang menjajaki program itu., ketidakikutsertaan tenaga kerja dalam penerapan training yang dikarenakan keengganan. Serta kasus jua berlangsung pada saat penerapan program training semacam ketidakpekaan terhadap orang lain. Perihal ini berlangsung pada pegawai baru yang tidak mempunyai kepakaan pada pegawai senior. Setelah itu ketidakmampuan sebagai personel tim sebab minimnya pengalaman akibatnya tujuan dari penerapan program jadi tidak efisien serta efektif.

¹² Sondang P. Siagian, *Manajemen SDM*, (Ed. 1. Cet. 9; Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 191

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengetahui *Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Panply Kec.Bua.Kab.Luwu.*

B. Rumusan Masalah

Guna memperjelas pokok permasalahan bisa ditarik suatu pokok perkara yang bersumber pada penjelasan latar belakang diatas hingga kasus dimana terkaji pada studi, yaitu “Bagaimana pelaksanaan yang efektif dalam budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. PANPLY Kec. Bua Kab. Luwu?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang mau digapai dari riset ini yakni guna mengetahui pelaksanaan yang efektif dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PANPLY Kec. Bua Kab. Luwu.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan atas riset disini yakni

1. Bagi penulis

Bisa menambahkan pemahaman selaku bekal dalam mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat di bangku kuliah pada dunia kerja sesuai realita.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil riset disini bisa membagikan data yang bernilai untuk industri pada pengurusan SDM bersama seluruh

kebijaksanaan dimana berhubungan langsung atas sedi- segi SDM dengan cara lebih bagus.

3. Bagi IAIN Palopo

Hasil dari riset ini diharapkan bisa menambahkan data serta rujukan referensi untuk seluruh pihak yang membutuhkannya baik para mahasiswa ataupun dosen.

E. Defenisi operasional dan Ruang Lingkup Pembahasan

1. Definisi operasional variable

Agar terhindar dari kesalahan pemahaman dan interpretasi pembaca yang terkandung dalam judul Skripsi yaitu “Efektifitas Terhadap Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Panpli Kec.Bua.Kab. Luwu”, maka penulis akan memaparkan pengertian dari judul tersebut, sebagai berikut:

a. *organisasi*

organisasi merupakan sejauh mana institusi menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Efektifitas organisasi berarti menyediakan produk ataupun pelayanan yang dinilai oleh pelanggan.¹³

b. *Budaya organisasi*

Budaya organisasi merupakan tingkatan keahlian seperangkat kepercayaan, struktur nilai, serta pola sikap yang memisahkan sesuatu lembaga dari organisasi- organisasi yang ada pada system lembaga yang mengendalikan sikap anggota lembaga beraktifitas dalam lembaga.

c. *Karyawan*

¹³ Richard L. Daft, “*Management*”, Ed. 6 (Jakarta: Salemba empat 2007), h.12

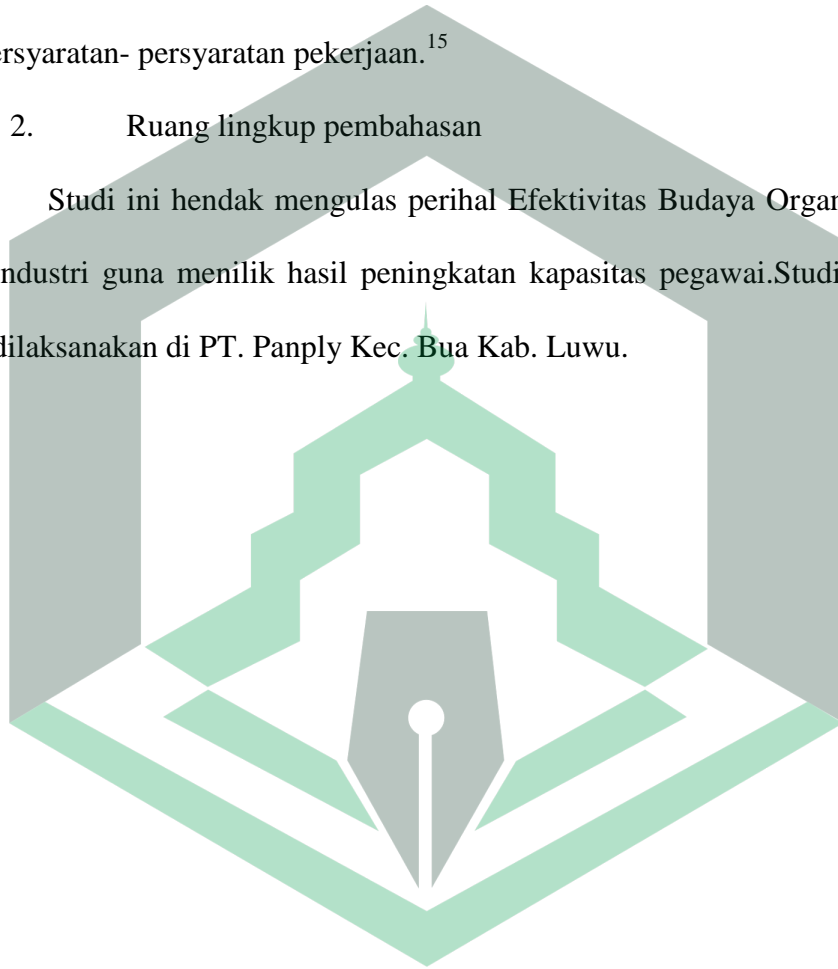
Karyawan merupakan seorang yang ditugaskan selaku pekerja dari satu buah industri untuk menyelenggarakan operasional perusahaan serta ia beroperasi untuk di pendapatan.¹⁴

d. Kinerja

Kinerja merupakan hasil profesi yang dicapai seorang bersumber pada persyaratan- persyaratan pekerjaan.¹⁵

2. Ruang lingkup pembahasan

Studi ini hendak mengulas perihal Efektivitas Budaya Organisasi dalam industri guna menilik hasil peningkatan kapasitas pegawai. Studi ini hendak dilaksanakan di PT. Panply Kec. Bua Kab. Luwu.



¹⁴ Rina Hasriani, Skripsi, “Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palopo” (2014)

¹⁵ Wilson Bangun. *Manajemen SDM*, (Bandung: Erlangga. 2012), h.230

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian H. Teman Koesmono, (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah Di Jawa Timur. Metode penelitian menggunakan data dokumentasi sementara teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini adalah bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0,680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.

Adapun persamaan yang peneliti lakukan ialah bersama melakukan penelitian budaya organisasi dan kinerja karyawan di industri pengolahan kayu di Jawa Timur, sedangkan peneliti meneliti tentang penerapan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Panply Kec. Bua. Kab. Luwu.

Laswitarni (2010). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Delta Satria Dewata Denpasar. Hasil dari penelitian ini adalah di peroleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan

siknipikan terhadap kepuasan kerja. budaya organisasi kepada kinerja karyawan berpengaruh negatif serta tidak signifikan.

Bersumber pada studi terdahulu dengan ini, ada keselarasan dari riset yang penulis jalani yakni terdapat pada tajuk proposal yakni bersama membahas mengenai budaya institusi serta kemampuan tenaga kerja. Sebaliknya yang memisahkan studi terdahulu dengan sekarang ialah dari aspek lokasi yang berlainan.

Berlainan dengan studi diatas, jika studi yang bakal penulis jalani berpusat pada efektifitas budaya organisasi di PT. Panply untuk menaikkan kapasitas tenaga kerja. Landasan prinsip yang dikenakan dalam studi ini merupakan teori Payaman J. Simanjuntak yang menerangkan training selaku semua aktivitas untuk memberi, mendapatkan, menaikkan, dan meningkatkan kompetensi operasi, daya produksi, taat, perilaku, serta etos kerja pada tingkatan keahlian serta keterampilan spesifik sesuai dengan tingkatan serta kualifikasi posisi maupun karier. Berlandaskan hasil studi membuktikan jika riset ditempat kerja serta disekolah vestibule berpengaruh signifikan seara persial pada kenaikan produtivitas operasi serta variable yang amat menonjol pengaruhi kapasitas produksi kerya pegawai pada PT. Panply Kec. Bua, Kab. Luwu yakni training ditempat kerja. training ini lebih menekankan pada training ditempat kerja, magang serta sekolah vestibule.

B. Deskripsi Teori

a. Budaya Organisasi

Menurut Robbins, Budaya organisasi ialah system bermakna bersama dimana teranut dari anggota-anggota yang menjadi pembeda suatu organisasi dari organisasi lainnya. System bermakna bersama ini, apabila teramati dengan lebih seksama, ialah seperangkat karakteristik utama dimana dihargai dari suatu organisasi. Budaya organisasi kaitannya dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.¹⁶

Kekeliruan konsepsi yang lazim terjalin merupakan asumsi jika organisasi memilii budaya dimana serupa. Hanya saja, paling tidak Aat Atropologi memakai rancangan itu, bisa jadi lebih cermat bila menganggap organisasi“ seolah- olah” mereka memiliki budaya sebetuk.“ seluruh organisasi‘ punyai’ ssbudaya dalam maksud organisasi terikat pada budaya sosial spesifik serta menggambarkan bagian dari budaya itu.

Budaya dominan menggambarkan berkas nilai mendasar yang dikenakan bersama oleh kebanyakan anggota organisasi.selaku ilustrasi, banyak tenaga kerja southwest airlines menganut poin kerja keras, loyal didalam industri, serta memprioritaskan pelayanan klien. Pegawai southwestmelakukan nilai- nilai budaya atas nurani, semacam: bisa saja bertabiat tidak santun; tidak apa-apa jadi diri kamu sendiri; senang dikala bertugas; bersaing dengan cara sungguh-

¹⁶ Robbins, “*Budaya Organisasi*”, ed., 1 (Jakarta :Prenadia media 2015),h. 170.

sungguh, namun bukan untuk diri sendiri; serta bersedia melaksanakan apapun buat konsumen.

Budaya dominan ialah kumpulan nilai pokok dimana terpakai bersamaan dari mayoritas anggota organisasi. Seperti, banyaknya karyawan southwest airlines penganut nilai kerja keras, setia didalam perusahaan, beserta kepentingan pelayanan pelanggan. Karyawan southwest melakukan nilai budaya atas hati, contohnya: boleh saja bersikap tidak sopan; tidak apa-apa menjadi diri anda sendiri; senang disaat bekerja; bersaing dengan serius, tetapi bukan untuk diri sendiri; dan rela melaksanakan apa saja untuk pelanggan.

Subbudaya ialah kelompok poin yang dibubuhkan bersamaan atas kalangan minoritas, umumnya minoritas kecil pada anggota organisasi. Umumnya subbudaya merupakan hasil atas permasalahan ataupun pengalaman dimana dipisah dari anggota unit ataupun bagian. Sebagai ilustrasi, walaupun GE punya satu budaya industri yang sangat berpengaruh, yaitu 'tanpa limit' antara banyak satuan yang berbeda-beda (misalnya, dari pembangkit energi hingga alat, plastik, pelayanan keuangan, mesin pesawat terbang, induk kereta api, perlengkapan kedokteran, serta lampu serta perlengkapan rumah tangga), tetapi masing-masing pula mempunyai subbudaya yang berlainan. GE Capital, yang dengan cara penting membagikan partisipasi pada pemasukan keseluruhan GE, mempunyai adat yang berlainan dibanding dengan budaya pemanufakturan teknologi besar mesin pesawat terbang serta turbin gas.¹⁷

¹⁷ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, ed. 1, (Yogyakarta: Andi), h. 128

Ada pula andil SDM dalam industri serta guna yang berarti untuk tercapainya tujuan organisasi industri. SDM di sini meliputi totalitas orang yang terdapat di dalam badan industri, yakni mereka yang dengan cara totalitas ikut serta dalam pengoperasian bidang usaha industri, dari tingkat yang sangat dasar, semacam satpam, pekerja dibagian pemrosesan benda buat tipe industri penciptaan, ataupun pula daya penjualan langsung yang pimpinan industri sampai ke posisi pimpinan penting yang menaiki tingkat paling atas dalam bidang usaha industri. Sekalipun berlainan tingkat, hendak namun kesemua SDM itu mempunyai kedudukan yang serupa serta penting untuk berhasil tidaknya tujuan dari perusahaan.¹⁸

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah sesuatu tentang yang sungguh bernilai dalam usaha industri untuk meraih tujuannya. Salah satu teknik yang bisa dikenakan untuk memandang pertumbuhan industri merupakan dengan teknik melihat hasil evaluasi kinerja.

Target yang jadi entitas penilaian kemampuan ialah kecakapan, keahlian pekerja dalam melangsungkan suatu karier maupun kewajiban yang dievaluasi dengan memanfaatkan tolok ukur spesifik secara adil serta dilakukan dengan cara teratur. Kinerja ialah hasil aktivitas yang aktual yang bisa diamati serta dapat diukur.

Kinerja pula dapat didefinisikan sebagai sikap jelas yang diperlihatkan tiap orang selaku orestasi kegiatan yang dikeluarkan oleh

¹⁸ Erni tisnawati sule, Kurniawan saifullah, "*pengantar manajemen*", Ed. 1 (Jakarta: Prenada media 2005), h. 194

tenaga kerja sesuai dengan kedudukannya dalam industri. Sebaliknya tenaga kerja ialah individu yang bertindak didalam sesuatu lembaga(kantor, industri, dsb) dengan memperoleh honor(imbalan).

Bila diamati dari pengertian diatas, bisa kita simpulkan jika kinerja karyawan ialah seorang yang mempersembahkan hidupnya pada sesuatu perusahaan ataupun lembaga dengan menyalurkan seluruh keampuan yang dimilikinya untu meraih tujuan industri.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan dinyatakan bahwa.

1. Kinerja pegawai secara mendasar ialah tindakan dimana senantiasa mempunyanyi haluan jika kualitas esok lebih bagus dari hari ini.
2. Dengan cara lazim kinerja pegawai memiliki penafsiran analogi antara hasil dimana diraih atas semua sumber yang dimanfaatkan.
3. Kinerja pegawai memiliki 2 penafsiran dimana berlainan yakni pertama, kenaikan pendapatan atau penjualan, membuktikan bertambahnya sesuatu hasil yang diraih. Kedua, kenaikan kapasitas pegawai memiliki penafsiran pertambahan hasil serta koreksi metode perolehan penghasilan yang diinginkan.¹⁹

Menurut Payaman J. Simanjuntak, kinerja pegawai merupakan memaksimalkan aspek kemampuan tenaga kerja yang dengan cara langsung digunakan dalam prosedur penghasilan. Kemampuan merupakan seluruh kegiatan energik serta memiliki tujuan memenuhi keinginan tertantu(jasmani serta rohani),

¹⁹ Payaman J Simanjuntak, ed. 1, (Yogyakarta: Andi) h. 15.

serta didalam menggapai tujuannya itu sebagai bukti penghambaan dirinya pada Allah SWT.²⁰

Antusias kerja yang di ikat oleh daya iman melahirkan kerja keras dan tanggung jawab tugas- tugas yang dikerjakannya. Bekerja itu amanah Allah, maka terdapat sejenis tindakan psikologis yang jelas pada diri tiap mukmin jika sebab bekerja itu merupakan amanah, hingga ia bakal kerinduan serta tujuan agar profesinya itu menciptakan jenjang hasil yang seoptimal mungkin, serta keberuntungan melaksanakan perkerjaan, sebab dengan melangsungkan profesi itu berarti ia sudah melakukan amanah Allah.

Dalam banyak keterangan, Allah Swt amat memuliakan orang aktif bekerja sebab itu artinya dia sudah melaksanakan salah satu keharusan. Tidak hanya mensyariatkan bekerja, islam pula menuntut perilaku mukmin dibidang apapun haruslah bertabiat professional. seperti firman Allah dalam Qs. At-taubah.(9): 105.

Ada pula aspek yang menunjang kenaikan kinerja pegawai sebagai berikut:²¹

1. Rasa tanggung jawab pegawai itu sendiri.
2. Memiliki rasa mau bertugas dengan seikhlas batin.
3. Mempunyai pengabdian yang besar.
4. Terdapat keahlian yang dipunyai
5. Mau mengenali suatu yang terdapat diperusahaan.
6. Memiliki kepatuhan serta kegiatan keras.

²⁰ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insana, 2002), h. 83

²¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insana, 2002), h. 129

7. Berfungsi menerapkan antara filosofi serta praktek.

Setiap aktivitas yang terlaksana guna menaikkan berkembangnya bisnis perusahaan ialah wujud perperma ataupun kinerja, karyawan mendapati peranan yang sangat penting didalam kesuksesan dan berkembangnya perusahaan. Didalam hal ini perusahaan wajib dapat melihat kinerja tiap karyawannya. Sehingga penilaian kinerja disini peranannya penting untuk penentuan kerjasama atas pihak karyawan. Downsizing merupakan penyusutan jumlah tenaga kerja industri serta, kadang kala, beberapa elemen operasi, namun aksi ini tidak senantiasa mengganti formasi bisnis portofolio industri. Jadi, Downsizing ialah strategi manajemen proaktif global, dimana kemunduran menggambarkan kejadian kawasan maupun organisasional yang terjadi dengan cara tidak terencana serta menggerogoti sendi sumber daya industri. Industri memanfaatkan downsizing selaku strategi restrukturisasi untuk alasan- alasan yang bertentangan. Alibi yang sangat kerap diucap ialah jika industri mengharap kenaikan profitabilitas dari penyusutan anggaran serta operasi yang lebih efektif. Misalnya, Bausch serta Lomb, Inc. Baru- baru ini kurangi daya kerjanya hingga 7 persen supaya sanggup mengkonsolidasi maupun merestrukturisasi pembedahan lensa-kontaknya. Industri ini berkeinginan tindakannya ini paling tidak sanggup menciptakan pengiritan pengeluaran honor hingga\$30 juta per tahunnya. Bausch serta lomb memprediksi pengiritan berikutnya dengan memensiunkan peralatan- peralatan yang telah lawas buat membeli mesin- mesin yang lebih tepat guna.²²

²² Michael A. Hitt, R Duane Ireland, “*Manajemen strategi*”, Ed. 4 (Jakarta: Salemba empat 2001), h. 319

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Bagi para ahli faktor- faktor dimana pengaruh kinerja ialah: bagi Robert L. Mathis serta John H. Jackson (2001: 82) faktor- faktor dimana memengaruhi kinerja pribadi tenaga kerja, ialah: 1. keahlian mereka, 2. dorongan, 3. Support yang diperoleh, 4. eksistensi karier yang mereka jalani, serta 5. Hubungan mereka dengan institusi. Bagi Mangkunegara (2000) melaporkan jika sebab yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Aspek keahlian dengan cara psikologis keterampilan (ability) tenaga kerja terdiri dari keahlian potensi (Intelligence Quotient (IQ)) serta kemampuan realita (pendidikan). Oleh sebab itu karyawan butuh penempatan didalam karier yang pantas atas kepiawaiannya.
2. Aspek impuls tercipta dari perilaku (attitude) seseorang karyawan dalam mendapati suasana (situasi) kerja. Dorongan ialah kondisi yang menggerakkan diri tenaga kerja terencana untuk menggapai tujuan operasi. Tindakan psikologis ialah situasi kejiwaan yang mendesak seorang untuk berjuang menggapai kemampuan operasi dengan cara optimal..

Sedangkan bagi David C. McClelland (1997) sepertinya terkuip Mangkunegara (2001: 68), beranggapan jika “Terdapat jalinan yang positif antara pola berprestasi dengan pencapaian kegiatan”. Pola berprestasi yakni sesuatu hasrat dalam diri seorang untuk melaksanakan sesuatu aktifitas ataupun pekerjaan dengan sebaik baiknya supaya dapat meraih prestasi kegiatan (kinerja) dengan gelar terpuji.

d. Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja pada dasarnya ialah aspek kunci untuk meningkatkan suatu organisasi dengan cara efisien serta berdaya guna, sebab terdapatnya prosedur maupun program yang lebih bagus berdasarkan SDM yang terdapat dalam organisasi. Evaluasi kemampuan pribadi sungguh berfungsi untuk gelora perkembangan organisasi dengan cara keseluruhan, melalui penghitungan itu maka bisa diketahui keadaan sesungguhnya perihal bagaimana kapasitas pegawai. Bagi Bambang wahyudi(2002: 101)“ evaluasi kinerja ialah suatu penilaian yang dicoba dengan cara periodik serta terstruktur perihal hasil kerja atau posisi seseorang tenaga kerja, terhitung kemampuan pengembangannya”.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Partisipasi hasil- hasil evaluasi ialah sesuatu yang sungguh berguna bagi pemograman kebijaksanaan badan ada pula dengan cara mendetail evaluasi kinerja untuk organisasi merupakan:

1. Penyesuaian- penyesuaian ganti rugi.
2. Koreksi kemampuan.
3. Keinginan bimbingan serta pengembangan.
4. Pengumpulan ketetapan dalam perihal penempatan advertensi, pemindahan, pemecatan, pemberhentian serta pemograman daya kegiatan.
5. Buat kebutuhan riset karyawan.

6. Menolong penaksiran kepada kekeliruan konsep karyawan.²³

Kebudayaan melaksanakan beberapa peranan di dalam keorganisasian. Pertama, kebudayaan memiliki kedudukan memutuskan tapal batasan; maksudnya, budaya menghasilkan diferensiasi yang nyata antara satu badan serta yang lain. Kedua, budaya memudahkan rasa bukti diri ke anggota- anggota dalam suatu wadah. Ketiga, budaya memudahkan tampaknya komitmen pada suatu yang lebih besar dari kebutuhan diri seorang individu. Keempat, budaya menaikkan tingkat kemantapan sistem sosial. budaya ialah lem sosial yang menolong mengumpulkan wadah keorganisasian itu dengan membagikan standar- standar yang pas tentang apa yang wajib disampaikan serta dicoba oleh para pegawai. Kesimpulannya, kebudayaan berperan selaku metode kreator makna serta metode pengendalian yang membimbing serta membuat tindakan dan sikap para pegawai.

Namun seluruh badan meningkatkan suatu perangkat inti anggapan, uraian, serta ketentuan sugestif yang menata sikap tiap hari dalam tempat bekerja. Saat sebelum pendaftar baru menekuni serangkaian peraturan itu, mereka tidak mendapatkan penerimaan yang layak menjadi keanggotaan penuh dari institusi tersebut. Pelanggaran ketentuan dipihak administrator tingkatan tinggi (eksekutif) ataupun pegawai garis depan menyebabkan ketidak- setujuan dengan cara yang lazim serta ganjaran yang berat. Kesesuaian dengan ketentuan jadi dasar penting pemberian balasan serta pergerakan ke atas.

²³ Syafaruddin Alwi "*Manfaat penilaian kinerja*". Ed. 1 (Jakarta: Raih Asa Sukses 2015), h. 194.

Kedudukan budaya dalam pengaruhi sikap pegawai kelihatannya kian berarti di lingkungan kerja. Dengan sudah dilaksanakan pelebaran bentang kontrol, didatarkannya bentuk tatanan, diperkenalkannya tim- tim, dikurangnya formalisasi, serta diberdayakannya pegawai oleh lembaga, pengertian bersama yang diserahkan oleh kebudayaan yang kokoh membenarkan jika seluruh orang ditunjukkan ke arah yang serupa. Penulis memberlakukan dalam metode yang tidak mengarah pada tindakan justifikasi. Penulis tidak berkata jika kebudayaan tersebut layak ataupun kurang baik; penulis cuma menyampaikan jika kebudayaan tersebut ada. Banyak dari gunanya, semacam diikhtisarkan, berguna untuk keorganisasian ataupun pegawai. Kebudayaan tingkatkan komitmen dari institusi serta tingkatkan kestabilan sikap pegawai. Kenyataan ini berikan kemanfaatan terhadap institusi. Kebudayaan memberitahu para pegawai metode melaksanakan seluruh aspek serta berbagai hal yang berarti. Tetapi kita tidak bisa melalaikan pandangan kebudayaan yang berpotensi disfungsional, utamanya pada kebudayaan yang kokoh, yang malah mengusik kegunaan keberhasilan keorganisasian.

Apabila kebudayaan telah tercipta, praktik- praktik di dalam institusi berperan mempertahankannya dengan memberi pada para pegawai kelengkapan pengalaman dengan rupa yang sama. Misalnya cara pemilahan, patokan penilaian kemampuan, aplikasi pemberian balasan, aktivitas penataran pembibitan serta mengembangkan karir, metode advertensi, memberikan kepastian kalau mereka yang dipekerjakan sesuai dengan kebudayaan tersebut, menghormati mereka yang mendukung, serta memidana, apalagi memecat mereka yang menentang. Tiga

buah daya memainkan peranan amat berarti dalam menjaga kebudayaan: 1. aplikasi pemilahan, tujuannya merupakan mengenali serta memakai individu-individu yang memiliki keahlian, keahlian, serta keahlian melaksanakan profesi dengan keberhasilan di dalam badan tersebut. 2. aksi manajemen tertinggi, dapat juga memiliki akibat besar pada kebudayaan organisasi, melalui apa yang mereka sampaikan serta metode mereka melakukan tindakan, administrator senior menegaskan norma-norma yang mengalir ke dasar sepanjang badan tersebut. 3. tata cara bersosialisasi, tidak pandang alangkah bagus yang telah dilaksanakan badan tersebut dalam merekrut serta pemilahan, pegawai terkini tidak seluruhnya terindoktrinasi oleh adat organisasi tersebut. Bisa jadi yang sangat berarti, sebab mereka tidak tahu kelayakan dengan kebudayaan organisasi, pegawai yang baru masuk malah mengusik kepercayaan serta tindakan rutin yang dilaksanakan. Oleh sebab itu, suatu lembaga hendak menolong pegawai yang baru membiasakan diri dengan kebudayaannya. Cara adaptasi ini dikenal sebagai sosialisasi.²⁴

C. Kegunaan Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja secara mendasar ialah salah satu factor kunci untuk meningkatkan suatu organisasi dengan cara efisien. Dengan terdapatnya kebijakan maupun evaluasi prestasu kerja berarti sudah memanfaatkan dengan cara baik atas dasar SDM ada dalam organisasi. Melalui evaluasi itu, maka dapat dikenal bagaimana keadaan riili tenaga kerja ditinjau kapasitas.

²⁴ Stephen P. Robbins, "*Perilaku Organisasi*", ed. 10, (PT Manca Nan Jayacemerlang: 2006), h. 731

Manfaat evaluasi kinerja ditinjau dari bermacam perspektif pengembangan industri, khususnya manajemen SDM, ialah:²⁵

1. Posisi tawar. Untuk mengizinkan manajemen menyelenggarakan perundingan yang adil serta logis dengan persekutuan pegawai ataupun langsung dengan pegawai.
2. Perbaikan kerja. sasaran balik penerapan kerja yang berguna untuk tenaga kerja, manajer serta spesialis personil dalam wujud aktivitas untuk tingkatkan maupun memulihkan kinerja pegawai.
3. Penyesuaian kompensasi. Evaluasi kegiatan menyokong mengambil ketentuan pada ketersesuaian pergantian rugi, memutuskan siapa yang butuh dinaikkan gaji maupun ganti rugi yang lain.

D. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dapat dipaparkan sebagai berikut:

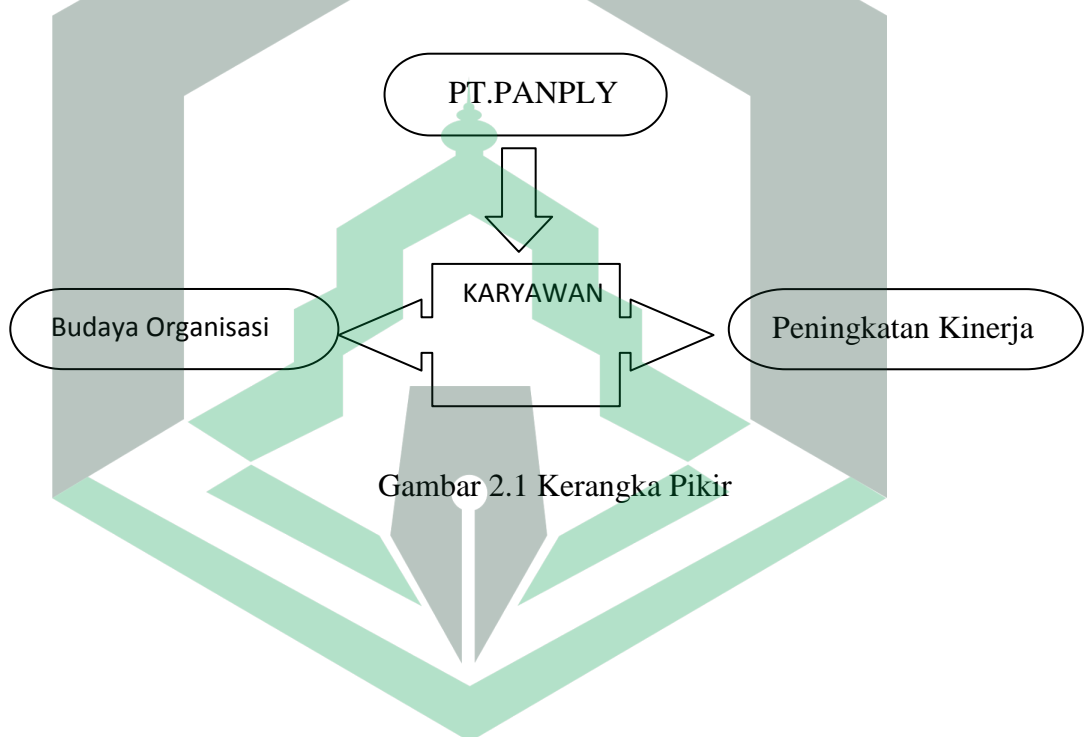
- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Keputusan penempatan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Penyimpangan proses staf
- 7) Ketidakakuratan informasi
- 8) Kesalahan desain pekerjaan
- 9) Kesempatan kerja yang adil
- 10) Tantangan eksternal²⁶

²⁶ Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. I: Makassar: Agustus 2018), h 63.

E. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir merupakan serangkaian skema serta kejelasan ikatan antar rancangan itu yang diformulasikan oleh peneliti bersumber pada kajian pustaka, dengan meninjau skema yang disusun serta hasil-hasil studi yang terdahulu yang terkait. Kerangka fikir ini dipakai sebagai dasar untuk menanggapi pertanyaan- pertanyaan peneliti yang diangkat.

Bersumber pada penjelasan diatas hingga bagan kerangka fikir dalam studi ini bisa digambarkan sebagai berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Kategori studi kualitatif di terapkan karena kasus yang diawasi membutuhkan suatu pengungkapan yang merupakan studi bersifat deskriptif serta komprehensif. Informasi yang dihimpun berbentuk kata-kata yang tercatat ataupun verbal atas pihak dimana terikat dengan studi disini. Sikap dimana bisa ditinjau serta gambar. Informasi dimana terdapat bakal di nyatakan pada struktur verbal serta teranalisis tanpa memanfaatkan metode kajian statistik. Contohnya dimana terungkapkannya Moleong bahwa studi kualitatif merupakan studi dimana hasilnya metode kajian yang tidak memanfaatkan strategi kajian statistic ataupun teknik kuantifikasi yang lain.²⁷

Studi ini bermaksud untuk melukiskan ataupun menggambarkan situasi yang sesungguhnya atas suatu situasi. Maka, makaan tertuntut peran serta penelitian dengan cara langsung dilapangan. Adapun yang diartikan deskriptif, bagi pandangan Winarno Surakhmat, yakni memutuskan serta menguraikan informasi yang ada. Misalnya mengenai situasi yang dirasakan, satu jalinan, aktivitas, haluan, perilaku yang tampak jelas. Pengaruh yang tengah berkerja, ataupun perihal sesuatu

²⁷ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h 6.

sistem yang tengah berjalan, kelainan tengah timbul, tendensi yang terlihat, antagonisme yang meruncing serta semacamnya.²⁸

2. Pendekatan Penelitian

Ada pula pendekatan yang dipakai dalam studi ini merupakan pendekatan sosiologis, dimaksudkan untuk menyelidiki apakah skema yang ditawarkan itu cocok dengan situasi netral pegawai ataupun terdapat opsi lain lain kearah transformasi pegawai, pendekatan ini dipergunakan untuk memaparkan semangat pegawai dalam merespon eksistensi industri.²⁹

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus dalam rangka mengetahui bagaimana Efektifitas Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Panply Kec. Bua Kab. Luwu.

C. Definisi Istilah

1. Budaya organisasi ialah suatu system bermakna bersamaan yang teranut pada para personel dimana memisahkan suatu lembaga atas organsiasi yang ada.
2. Kinerja merupakan objek yang individual, sebab tiap pegawai mempunyai keterampilan berbeda untuk melaksanakan profesinya.
3. Karyawan ialah orang yang memanfaatkan daya serta kemampuannya untuk memperoleh tanggapan berbentuk pemasukan baik berupa uang ataupun wujud yang lain.

²⁸ Winarno Surakhmat, *Pengantar Penelitian Ilmiah dan Metode Teknik*, (Cet IX: Bandung: Tarsito, 2004), h 139.

²⁹ Sugoyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, (Cet. VII; t.tp:CV. Alfabeta, 2009), h. 26.

D. Desain Penelitian

Tempat penelitian ialah bertempat pada peneliti melaksanakan aktivitas studi guna mendapatkan data dimana dibutuhkan. Berlokasi studi disini terlaksana di PT. Panply Kec. Bua beberapa penyebabnya adalah:

1. Mempermudah penelitian dalam menghimpun data- data yang berhubungan dengan situasi netral pegawai di PT. Panply.
2. Mempermudah penelitian dalam menghimpun data- data yang berhubungan dengan subjek studi.
3. Penyebaran responden studi memungkin penelitian mendapatkan cerminan yang lebih nyata perihal perkara yang di bahas dalam studi.

E. Data dan Sumber Data

Dalam studi ini dengan cara menyeluruh dapat dikelompokkan yaitu:

a. Sumber data primer

Ialah informasi didapat dengan cara langsung atas pegawai baik dilakukan tanya jawab, pengamatan serta alat yang lain. berkaitan dengan pengumpulan data primer itu peneliti mengutip data- data yang bersangkutan dengan kasus yang ada.

b. Sumber data skunder

Ialah informasi yang didapat dari bahan studi keterangan ini lazimnya dipakai untuk melangkapi informasi utama. Mengenang jika informasi primer bisa dibilang atas keterangan praktek dimana terdapat dengan cara langsung pada praktek dilapangan maupun ada dilapangan sebab

penggunaan suatu skema akibatnya perlunya keterangan skunder sebagai pemadu.³⁰

F. Instrumen Penelitian

Dalam studi kualitatif bertepatan narasumber dimana diketahui atas sebutan informan sungguh penting. Peneliti serta narasumber mempunyai tempat yang sepadan, serta narasumber bukan cuma hanya membagikan asumsi pada yang dimohon peneliti, namun beliau lazim memilih arah serta selera dalam menyediakan data yang beliau punya dalam latar belakang pemelitian ini informan yang diartikan merupakan pegawai PT. Panply Kec. Bua, Kab. Luwu.

G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data ialah dari prosedur pengujian data yang bersangkutan dengan sumber serta teknik untuk mendapatkan informasi penelitian. Metode yang dipakai ialah:

a. Observasi (pengamatan)

Observasi ialah metode terkumpulnya informasi dengan metode observasi langsung dari lapamngan tentang subjek peneliti. Lexy J. Meleong menambahkan tipe observasi ialah observasi dengan cara terbuka dikenal oleh subjek, sedangkan kebalikannya para subjek membagikan peluang terhadap pengamata untuk mencermati kejadian yang berlangsung serta mereka mendapati ada orang yang mencermati hal yang dicoba oleh mereka.³¹

³⁰ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek* (Cet, III; Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), h. 87-88

³¹ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 127.

b. Wawancara (interview)

Interview merupakan prosedur terkumpulnya informasi dengan lewat tanya jawab, dimana 2 orang ataupun lebih secara fisik langsung berdekatan yang satu bisa memandang wajah yang lain serta masing- masing bisa memanfaatkan saluran komunikasi secara alami dan lancar.³²

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan informasi dengan menyelidiki objek- objek tercatat berbentuk memo, rekaman, gambar serta sejenisnya. Dalam studi ini, peneliti memakai dokumentasi selaku instrumen untuk memperoleh informasi mengenai penentuan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.³³

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan keabsahan data dimana dimanfaatkan dalam penelitian disini ialah teknik pengumpulan data. Pada penelitian, peneliti memanfaatkan teknik pemeriksaan keabsahan data triangulasi atas sumber, peneliti menjadikan pembandingan hasil wawancara dimana didapat atas masing-masing sumber ataupun informan peneliti atas pembandingan guna pengecekan kebenaran informasi yang diperoleh.

³² Badan Penelitian Dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri Dan Otonomi Daerah Republik Indonesia, "Metode Penelitian Sosial", (tahun 2000). h. 39

³³ Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 161.

I. Teknik Analisis Data

Moleong menyimpulkan jika analisis data adalah aktivitas pengorganisasian beserta mengurutkan data pola pola, kategori, satuan uraian dasar, maka bisa ditemukan tema dan dirumuskan penelitian Skripsi sebagaimana disarankan dari data.³⁴

Analisis data dibutuhkan sebagai media guna pembacaan rincian data dimana sudah terkumpulkan didalam penelitian ini. Teknik analisis dimana dimanfaatkan ialah teknik analisis deskriptif ialah dengan cara pengumpulan data dimana didapatkan dengan hasil wawancara, catatan lapangan, dan lembar pengamatan selanjutnya data itu terpaparkan, terbahas dan tersimpulkan.



³⁴ Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 161

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

PT. Panca Usaha Plywood Palopo merupakan pabrik kayu dimana satu-satunya ada di sul-sel yang berlokasi di Desa Borowa, Kec. Bua Kab. Luwu.³⁵

1. Pembangunan dan Perkembangan Pabrik Plywood

a. Periode Tahun 1962-1965

Pada akhir tahun 1962 PT. Celebes Raya Co Ltd disingkat PT. CERCO menanda tangani satu agriment COMPANY singkatannya JICSAN dimana berisi kesepakatan guna bekerja sama membuat satu pabrik plywood di palopo Kabupaten Luwu.

Susunan pengurus PT. CERCO :

1. Presiden Komisaris : Kol D. Sitorus (waktu itu KASDAM XIV/
Hasanuddin
2. Presiden direktur : M. Toyib Djannalten
3. Direktur : Abd. Gahat Djannalten

b. Usaha-usaha kegiatan dan presiden yang dicapai oleh PT. CERCO:

1. Surat izin dari kepala kantor penyaluran perusahaan berupa persetujuan prinsip untuk mendirikan pabrik Plywood di palopo Sulawesi Selatan/ Tenggara tahun 1962.

³⁵Muh. Nachwan Pama, Wawancara Di Kantor PT. PANPLY, akses 18 juli 2019

2. Surat J. M Wampa Bidang pertahanan dan keamanan Djendral A. H. Nasution no : 075/ M/ V/ 63 tanggal 20 mei 1963 yang isinya mendukung surat 20 mei / Rah WK/ 603 Wampa Bidang Pertahanan dan keamanan.

Dari kedua surat tersebut dijelaskan bahwa pendirian pabrik plywood palopo sangat diperlukan dalam rangka konsolidasi follow-up keamanan daerah luwu dan Sulawesi selatan/ Tenggara. Sebagaimana diketahui bahwa daerah luwu adalah merupakan basis gerakan DI/ TII Pimpinan Abd.Qakhar Muzakkar selama 15 tahun lamanya yaitu dimulai dari gerakan CTN tahun 1950 sampai tertembak mati bulan februari 1965.

3. Kontrak MISPRI antara pemerintah jepang yang diwakili oleh Japan Internasional Co. Ltd dengan pemerintah Indonesia yang diwakili leppin karya Yasa (dari kementrian perindustrian) mengenai palopo Plywood preject yang telah disahkan oleh pemerintah Jepang pada tanggal 20 Desember 1963.
4. Melakukan survey dimulai tahun 1962 dilanjutkan final survey yang dilakukan oleh satu team survey terdiri wakil-wakil Departement terkait bersama dengan team MISSI pampas an perang jepang didaerah Kab. Luwu dalam bulan april 1964.

5. Penerimaan barang-barang dari kontrak MISPRI yang tiba dipelabuhan

Makassar dari jepang mulai akhir tahun 1964 seluruhnya berjumlah 6000 ton.

a. Palopo Plywood SProject ditarik dari PT.CERCO

Dalam kontrak disebutkan bahwa pembangunan pabrik diselesaikan dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun setelah kontrak dijelaskan bahwa dana dari rampasan perang disediakan hanya untuk pembelian mesin-mesin dan peralatan pabrik termasuk biaya pengangkutan sampai tiba diatas kapal (C dan F) pelabuhan Makassar.

Oleh karena itu pihak PT. CERCO yang diserahi tugas untuk melakukan pembangunan pabrik tidak dapat menyediakan rupiah pembiayaan. Maka setelah tertunda lebih dari satu tahun dimana PT. CERCO belum dapat memulai pembangunan proyek, maka atas persetujuan Menteri Perindustrian Ringan (waktu itu Djendral M. Yusuf) dengan ketua Gabungan V Komando Operasi Tertinggi (KOTI), diputuskan untuk melanjutkan proyek Plywood Palopo dan memasukkannya didalam rangka rehabilitas Daerah Sulawesi Selatan dan Tenggara.

Maka keluar surat putusan ketua Gabungan V Komando Tertinggi Nomor/ K/ 019/ 6-V/ KOTI/1965 tanggal 14 Nopember PT. CERCO. Serah terimapada tanggal 1 Desember 1965.

Setelah timbang terima dari pihak PT. CERCO kepada pihak badan pelaksanaan proyek Plywood Palopo (BP4) Dikantor Gubernur Sulawesi Selatan pada tanggal 1 Desember 1965 segera dilakukan pengangkutan barang-barang dan besi kerangka bangunan kelokasi proyek di Bua. Proyek Plywood Palopo diserahkan kepada department perindustrian dasar, ringan dan tenaga, (DEPERDARIGA). Selanjutnya keluar surat keputusan Ketua Presidium Kabinet Ampera Republik Indonesia Bapak Djeperal Soharto Nomor : 110/V/KEP/12/1966 Tanggal 16 Desember 1966 yang memutuskan bahwa ketua Gabungan V Komando operasi tertinggi menyerahkan pengurus dan tanggung jawab pembangunan proyek Plywood Palopo kepada department perindustrian dasar ringan dan tenaga.

b. Periode Tahun 1975-1978

1. Pabrik dinyatakan ditutup 1 Januari 1975 beberapa hari kemudian Direksi dan

Komisaris PT. Hendratno Palopo Plywood yang dating dipabrik dimana saat itu bapak Bridjen Soejono selaku Komisaris dan dihadiri oleh direksi secara lisan menyerahkan pabrik dipelihara dan dijaga keamanannya kepada penulis A. Yusuf Padlar.

2. Pabrik Plywood Palopo PT. TRI USAHA BAKTI

a. Pemilihan saham PT. PANCA USAHA PALOPO PLYWOOD telah dihibahkan seluruhnya kepada PT. TRI USAHA BAKTI dengan akte hiba secara notarel.

- b. Berdasarkan surat keputusan Direksi PT. TRI USAHA BAKTI Nomor : 082/ KEP/10/ 1977 tanggal 13 oktober 1977 tentang pencabutan dan penarikan kembali surat kuasa direksi PT. TRI USAHA BAKTI Nomor : 101/DIRUT/11/72 tentang pelaksanaan hak pinjam pakai PT. TRI USAHA BAKTI atas pabrik plywood palopo.

Pada tanggal 31 Oktober 1977 telah ditandatangani berita acara serah terima penguasaan dan pengelolaan pabrik Plywood Palopo dari DIRUT PT. PANPLY kepada Direksi PT. TRI USAHA BAKTI ditandatangani masing-masing oleh R. S. DAWOED Dirut PT. PANCA USAHA PALOPO PLYWOOD (PT. PANPY) dan Soeharsid Wirija mewakili Direksi PT. TRI USAHA BAKTI.

- c. Periode tahun 2010-2014 :

Perkembangan industry Plywood di Indonesia pada tahun 2010 tercatat 105 unit, menurun menjadi 100 unit pada tahun 2012 dengan total kapasitas terpasang sebesar 12.013.000 m pertahun. Namun pada tahun 2014 jumlah industry plywood yang aktif beroperasi meningkat sebesar 120 unit. Salah satu factor penyebab meningkatnya jumlah industry plywood adalah semakin meningkatnya kebutuhan bahan baku kayu bulat.

Perkembangan konsumsi akan panel kayu membuktikan kecondongan peningkatan tersebut, pastinya merupakan kesempatan untuk peluang eksistensi industry plywood. Semakin

diminutnya bahan- bahan panel kayu, termasuk plywood oleh pengguna, sebab maraknya aktivitas pembangunan seperti pembangunan perumahan, perkantoran serta sejenisnya.

Perkembangan kebutuhan panel kusen untuk pembangunan nasional ataupun pembangunan di provinsi Sulawesi Selatan khususnya, pastinya mendesak industri plywood PT. Panca Usaha Palopo Plywood(PT. Panply) untuk memproduksi untuk memenuhi permintaan pelanggan.

Jumlah karyawan juga terus bertambah sejalan dengan bertambahnya kesibukan pabrik. Dari semula 1.300 orang pada tahun 2010 dan pada akhir tahun 2012 menurun dengan jumlah 1.100 orang serta pada tahun 2017 jumlah tenaga kerja bertambah hingga mencapai 1.800 orang.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan sangat banyak ditentukan oleh pemimpin organisasi. Pemimpin yang baik dan berhasil adalah pemimpin yang selalu mengedepankan kepentingan dan keinginan serta kebutuhan pengikutnya (bawahan), pengikut yang setia adalah pengikut yang selalu mendengar dan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya sepanjang perintah itu berkaitan dengan kepentingan orang banyak.³⁶

³⁶ Mahadin Shaleh, "Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai", (Cet. I: Makassar: Aksara Timur, 2018). hal. 63

B. Hasil Penelitian

1. Keadaan Perusahaan

Pada bagian ini hendak deskripsikan hasil penelitian keadaan disaat ini pada PT. Panply sampai tengah aktif bekerja dengan memproduksi produk plywood dari perolehan bahan dasar yang bersumber dari lokal serta disupport atas sumber bahan dasar atas warga berbentuk kayu karet, serta limbah perkebunan yang lain..

2. Tenaga Kerja

PT. Panply sekarang memakai tenaga kerja baik yang permanen ataupun yang magang(jumlah 1. 800 orang tenaga kerja) atas konfigurasi 90% tenaga kerja lokal sebaliknya 10% ialah tenaga kerja atas luar provinsi. Dengan cara normal kehadiran PT. Panply amat mensupport kepada peningkatan ekonomi warga lokal khususnya Kec. Bua. Kategori bidang usaha yang diatur PT. Panply berkecimpung dibidang perusahaan terkelolaan kayu lapis(plywood). System kegiatan didalam PT. Panply pekerja beroperasi atas 2 kali pertukaran jam operasi normal diujarkan dengan shif A serta shif B.

PT. Panply sekarang memanfaatkan tenaga kerja baik yang permanen ataupun yang magang(jumlahnya 1. 800 orang daya kegiatan) atas aransemen 90% daya kegiatan lokal sebaliknya 10% ialah daya kegiatan dari luar provinsi. Secara umum kehadiran PT. Panply amat mensupport kepada peningkatan ekonomi warga lokal khususnya Kec.Bua.

3. Visi Misi dan Budaya Perusahaan

Pada PT. Panply mempunyai Budaya yang berpengaruh dengan visi, misi serta peraturan yang nyata. Perihal ini bisa kelihatan pada karakter budaya yakni kiblat pada hasil dan inovasi terhadap pengumpulan resiko. Pegawai mempunyai kemauan untuk bertumbuh serta terobosan dan bekerja lebih tertib. Tidak hanya dari memperoleh gaji pegawai pula memiliki nilai kekeluargaan yang amat erat, sehingga nilai kekeluargaan ini mendorong semangat pegawai dalam menciptakan industri dengan visi yang nyata.

Semua aktivitas untuk memberi, mendapatkan, menaikkan dan meningkatkan kompetensi kerja, produktifitas, tertib, perilaku, serta kapasitas pada jenjang kemahiran serta keterampilan spesifik cocok dengan tingkatan serta kualifikasi posisi ataupun profesi. Strategi training kinerja ditunjukkan agar mampu bertugas penuh tuntunan pasar kerja, perihal ini perlu dilaksanakan sesuai dengan bimbingan dunia kerja, perubahan teknologi serta kemajuan pembangunan.

Strategi dalam training kinerja memakai pendekatan analitis serta dibina dengan cara sistematis, berkelanjutan, berperan dengan cara maksimal, serta menciptakan tenaga kerja yang siap pakai, ahli, patuh, serta produktif.³⁷

³⁷ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 6; Jakarta: Bumi Aksara, 2001) h.

Dalam strategi pembinaan dikenal adanya trilogi kinerja karyawan sebagai berikut:³⁸

1. Kinerja pegawai wajib sesuai dengan keperluan pasar kerja serta peluang kerja.
2. Kinerja pegawai wajib senantiasa canggih sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi.
3. Kinerja pegawai ialah aktivitas yang bersifat terstruktur dalam maksud metode korelasi dengan pembelajaran serta pengembangan satu dengan yang lain.

Trilogi kinerja pegawai tersebut diatas ialah prinsip yang wajib dilaksanakan tanpa tawar- tawar lagi. Perihal ini perlu dibantu oleh aparatur pemerintahan yang kokoh, dorongan serta peran swasta, pendukung dari penelitian- penelitian untuk mendapatkan gambaran yang pas untuk kinerja sehingga mengetahui lebih jelas prosedur kategori kinerja pegawai, pola serta bentuk kapasitas, yang cocok dengan kebutuhan kerja, kemajuan teknologi serta pembangunan.

Dikutip oleh teori Flippo dalam novel Basir Barthos, yakni dikemukakan mengenai:³⁹

1. Pengembangan individu dan organisasi
2. Pelatihan operasional

³⁸ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 6; Jakarta: Bumi Aksara, 2001) h.

³⁹ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 6; Jakarta: Bumi Aksara, 2001) h.

3. Pengembangan manajemen
4. Kebutuhan manajer dan program pengembangan

Adapun visi misi dan budaya perusahaan yaitu:

1. Visi Perusahaan

“pusat perekonomian bagi masyarakat di Sulawesi selatan pada tahun 2016 dengan mengembangkan manufacture plywood industry”.

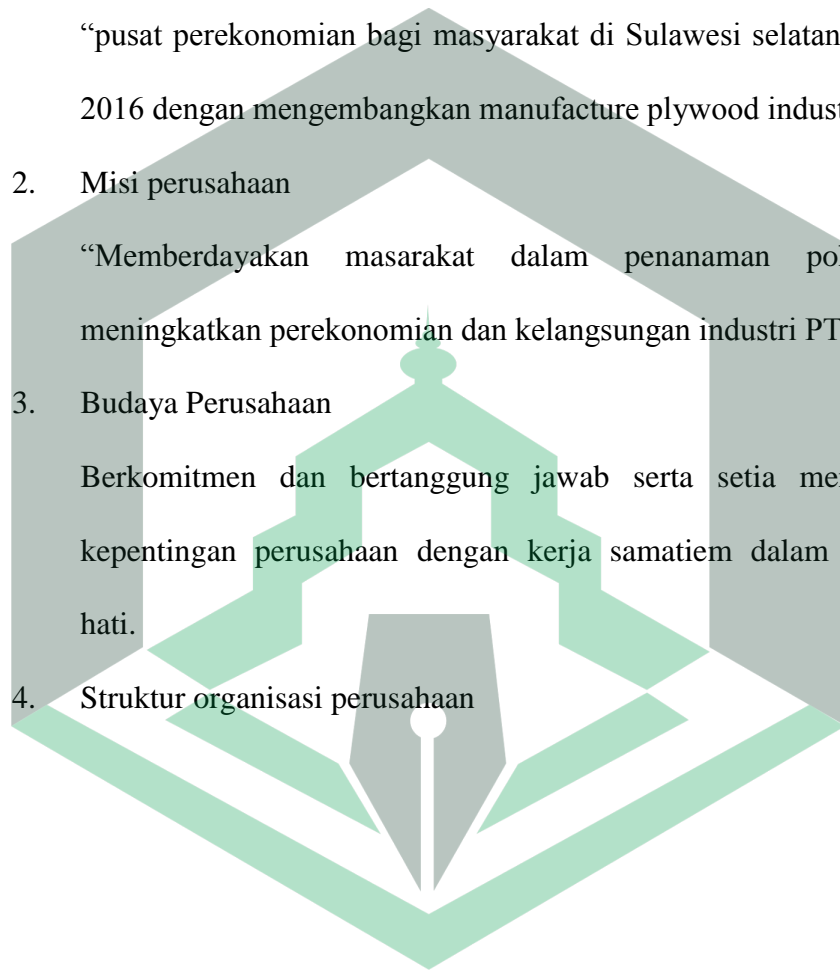
2. Misi perusahaan

“Memberdayakan masarakat dalam penanaman pohon untuk meningkatkan perekonomian dan kelangsungan industri PT. Panply”.

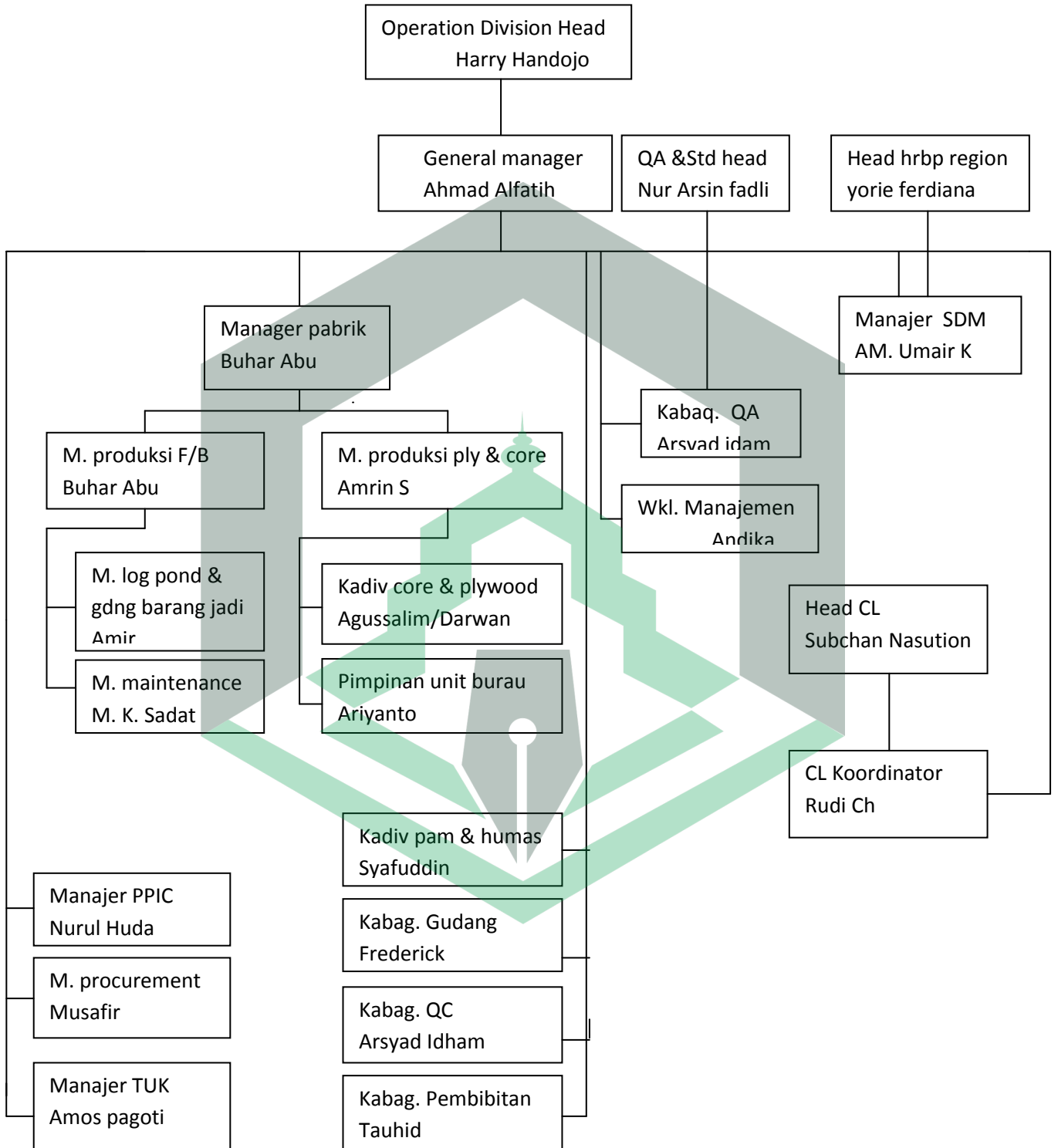
3. Budaya Perusahaan

Berkomitmen dan bertanggung jawab serta setia mengutamakan kepentingan perusahaan dengan kerja samatiem dalam kerendahan hati.

4. Struktur organisasi perusahaan



STRUKTUR ORGANISASI PT. PANPLY



Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Panply

PT. Panply salah satu industri di Kec.Bua yang menghasilkan plywood.Dalam perolehan tujuan industri, hingga PT. Panply sudah menata sesuatu bentuk badan yang nyata, alhasil mereka yang didalam bertugas tidak menemui kesusahan yang berarti ataupun tumpang tindih profesi. Dengan terdapatnya susunan organisasi yang nyata maka akan menolong perolehan tujuan dan tercapainya aktivitas industri dengan cara efisien serta berdaya guna dalam upaya menambah hasil yang seoptimal mungkin dan untuk melindungi kelangsungan hidup industri.⁴⁰

5. Keadaan ekonomi

Diamati dari luas tanah industri, keadaan ekonomi industri dari tahun ketahun alami pertumbuhan.Ini dapat diamati dari gedung- gedung industri selalu alami transformasi dari tahun ke tahun, pada saat itu ekonomi industri sedang tergolong di bawah rata- rata.Pergantian tahun merombak keadaan yang lebih baik saat ini di Kec. Bua, Kab. Luwu yang telah baik.Potensi kinerja karyawan dalam permasalahan sarana, pimpinan industri memiliki perlengkapan yang bisa dimanfaatkan baik untuk kebutuhan kinerja pegawai ataupun keperluan individu yang dimaksud dengan kebutuhan individu merupakan tiap pegawai mempunyai alat yang bisa dipakai dalam melaksanakan aktivitas kapasitas produksi kayu.

Maka dengan demikian dalam aktivitas PT. Panply memproduksi bermacam produk, ialah :

⁴⁰Muh. Nachwan Pama(Associate GA), Wawancara Di Kantor PT. PANPLY, akses 18 juli 2019

1. Plywood ialah kategori produk dimana dibuat atas kayu yang dipakai guna pembuatan triplek ataupun kayu lapis.
2. Block Board ialah tipe kayu dimana dibuat atas hati kayu dipakai untuk bahan guna menciptakan pintu, jendela, meubel serta lainnya.

C. Konsep Kepuasan Konsumen Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat kepuasan atau ketidakpuasan dimana tersampikan dari *customer* hendak menyebabkan perusahaan keterlaksanaan evaluasi atas produk serta pelayanan dimana sudah diberi untuk *customer*, maka hendak senantiasa dimulai perbaikan yang lebih memuaskan *customer*. Pelanggan yang puas akan senantiasa melakukan keterlaksanaan yaitu :

1. Tetap setia lebih lama
2. Membeli lebih banyak disaat perusahaan mengenalkan produk dan memperbaharui produk yang ada
3. Pembicaraan hal yang bagus terkait perusahaan dan produk
4. Memberikan perhatian lebih sedikit pada merek ataupun iklan pesaing beserta kurang pekanya terhadap harga
5. Penawaran gagasan jasa ataupun produk untuk perusahaan.⁴¹

D. Faktor Pembentukan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa factor peembentukan sikap terhadap kinerja karyawan, antara lain:

1. Keterampilan/ ilmu pengetahuan yang didapatkan dapat mempengaruhi hasil kinerja

⁴¹ Paulus lilik kristianto, *psikologi pemasaran*, (Jakarta Pt Buku Seru : 2011), h. 33

2. Pimpinan perusahaan memiliki peranan penting dalam memperbaiki kualitas kinerja karyawan
3. Tingkat absensi tinggi dapat mempengaruhi peningkatan dalam kinerja karyawan

Pada PT. PANPLY memiliki Budaya yang dominan dengan visi, misi beserta aturan yang jelas. Dari sini bisa diamati didalam ciri-ciri budaya ialah orientasi kepada hasil beserta inovasi kepada terambilnya resiko. Karyawan mendapati harapan guna pengembangan dan berinovasi serta bekerja lebih disiplin. Selain dari mendapatkan gaji, karyawan juga memiliki nilai kekeluargaan yang sangat kental, sehingga nilai kekeluargaan ini dorongan motivasi karyawan didalam pembangunan perusahaan atas visi yang jelas.

Manajemen di PT. Panply cukup maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya, perusahaan melaksanakan penyeleksian karyawan beserta melakukan pelatihan dengan resmi sehingga keahlian karyawan bias mencapai didalam tahapan yang diberikan, Sehingga karyawan mendapati motivasi guna persaingan atas karyawan lain. Rasa kekeluargaan pun membuat beberapa faktor tingginya tingkatan kompetensi pada PT. Panply. Hal tersebut ialah unsur atas budaya yang dominan didalam PT. Panply.

PT. Panply pun mendapati budaya lain ialah budaya pelayanan. Unsur itu ialah *communication* yang bagus beserta mempriorotaskan mutu produk, *communication* yang bagus meringankan karyawan pada pembentukan koordinasi tim yang bagus. Koordinasi yang bagus pada pekerjaan berpengaruh efisiensi didalam perusahaan. Nilai kekeluargaan yang kental mendapati dampak positif

kepada koordinasi tim. Bekerjasama antara karyawan serta divisi memaparkan ciri-ciri budaya organisasi yang bagus.

PT. Panply pun kental dalam kepentingan mutu produksi, disini teramati didalam ciri-ciri budaya berorganisasi perhatian kepada detail, karyawan bekerja dengan keteraturan serta mendapati ketelitian tajam guna penjagaan mutu produk. Dari sini terutama guna memperoleh kepuasan dan loyalitas buyer untuk perusahaan.

Adapun komunikasi yang dilakukan dalam organisasi sangat penting, karena produk yang dikirim harus selalu sesuai yang diinginkan konsumen. Hal mengkaitkan disampaikan pesan antara individu dan kelompok terkait pekerjaan pada organisasi. Kesalahan pada penyampaian pesan bisa berakibat kesalahan pada keterlaksanaan pekerjaan maka tidak ketercapaian tujuan organisasi, oleh karena itu, pentingnya mutu *communication* ditingkatkan untuk kesalahan pada pekerjaan bisa tertekan sekecil mungkin. Dengan demikian, pentingnya diperhatikan jenis informasi yang tersampaikan oleh pemimpin agar agar para karyawan dengan mudah dalam melakukan tugas efektif.⁴²

SDM ataupun human resource memiliki 2 penafsiran. Pertama, SDM (SDM) memiliki penafsiran upaya kegiatan ataupun pelayanan yang bisa diserahkan dalam cara produksi. Dalam perihal ini SDM merefleksikan mutu usaha yang diserahkan oleh seorang dalam durasi khusus untuk menciptakan benda serta jasa. Penafsiran kedua dari SDM menyangkut orang yang sanggup bertugas buat membagikan pelayanan ataupun upaya kegiatan itu. Sanggup

⁴² Wilson bangun, *Manajemen SDM*, (Jakarta: PT. gelora aksara pratama, 2012), h. 367

bertugas berarti sanggup melaksanakan aktivitas yang memiliki nilai ekonomis. Kedua penafsiran SDM itu memiliki pandangan jumlah dalam maksud jumlah masyarakat yang sanggup beroperasi, serta penilaian mutu dalam maksud pelayanan kegiatan yang ada serta diserahkan untuk penciptaan.

E. Pembahasan

Dari hasil penelitian memperlihatkan seseorang pegawai yang bernama Fatmawati, kedudukan PT. Panply untuk pegawai amat berarti serta bermanfaat sebab sebagian besar bermata pencaharian di PT. Panply dalam tingkatan perekonomian serta patokan budaya organisasi berfungsi selaku lem sosial yang mendekatkan antar unit organisasi sebab terdapatnya uraian yang serupa mengenai bagaimana personel organisasi wajib berkepribadian. Jadi bisa disimpulkan jika kedudukan Budaya Organisasi yang terdapat di dalam industri amatlah menentukan kepada inovasi yang dikembangkan industri itu, maka industri yang unggul ditandai oleh banyaknya inovasi yang dihasilkannya.⁴³

Budaya organisasi yang kokoh jadi pengikat kebersamaan dalam bertugas selaku budaya organisasi jadi bukti diri. Suatu organisasi yang pengaruhi bagaimana orang-orang mengerjakan dalam organisasi alhasil menciptakan organisasi jadi produktif.

Penjelasan budaya organisasi ialah satu karakteristik dimana terdapat didalam sebuah organisasi dan membuat pedoman organisasi itu maka menjadi pembeda atas organisasi lain. Maka, budaya organisasi ialah norma perilaku dan

⁴³Fatmawati(Associate GA), Wawancara Di Kantor PT. PANPLY, akses 18 juli 2019

nilai dimana dipahami dan diterima dari seluruh anggota organisasi dimana dimanfaatkan sebagai dasar pada aturan perilaku pada organisasi itu.

Komitmen organisasi melakukan fungsi pengendalian yang efektif maka pengaruhnya kepada kinerja karyawan dimana akhirnya hendak dihasilkan karyawan kompeten, etika bisa pengarahan karyawan sikapnya transparan dan keterbukaan beserta *communication* dengan asertif dengan tetap penjagaan kredibilitas pribadi, kelompok ataupun instansi pada penuangan ide positif antara anggota dan untuk ketua tim. Etika hendak diarahkan sikap, tingkah laku, dan tindakan karyawan pada pencapaian hasil yang lebih bagus. Ada pula Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, antara lain:

1. Seluruh organisasi melakukan pengembangan perangkat inti pemahaman serta peraturan dimana pengaturan sikap setiap harinya pada tempat kerja.
2. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁴⁴

Ayat yang harus dijadikan rujukan penilaian kinerja ialah surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

⁴⁴ Anshar Antomo, “*manajemen SDM*”, (skripsi angkatan 2014), h. 2

Artinya:

Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata disini dapat berarti “bekerjalah”.⁴⁵

Berdasarkan hasil penelitian mengindikasikan bahwa hubungan antara budaya organisasi terdiri dari kedisiplinan, kerja sama, kesetiaan dan kejujuran, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. mempunyai pengaruh yang erat dengan kinerja karyawan, budaya organisasi yang

Penetapan penilaian kinerja karyawan dinilai sesuai dengan realitas fakta yang ada, antara lain:

1. Penilai hendaknya mendasarkan penilaian atas benar atau salah
2. Penilai wajib diketahui dengan jelas uraian pekerjaan atas tiap karyawan dimana hendak dinilai agar hasil penilaaian bisa dipertanggungjawabkan dengan baik
3. Penilai wajib memiliki keimanan untuk penilaiannya adil.

Dari penilaian-penilaian tersebut dapat ditentukan unsur-unsur kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, yaitu:

⁴⁵ QS. At-Taubah (9) : 105.

a. Kedisiplinan

Budaya organisasi dapat seperti kedisiplinan contohnya pada hal ketepatan penyelesaian order yang terminta, budaya ramah untuk konsumen dan tidak telat datang untuk ke kantor.

b. Kerjasama

Seseorang tenaga kerja guna bekerja sama atas orang lain pada penyelesaian tugas dan pekerjaan yang sudah ditetapkan sehingga pencapaian hasil guna yang sebesar-besarnya

c. Kesetiaan

Kesetiaan dimaksud ialah tekat dan kesanggupan mentaati, keterlaksanaan penuh tanggung jawab dan kesetiaan terhadap perusahaan dengan pengabdian yang mengutamakan kepentingan public.

d. Kejujuran

Ketulusan hati seseorang tenaga kerja pada keterlaksanaan tugas serta pekerjaan beserta tidaklah penyalagunaan kewenangan dimana sudah di berikan untuknya.

Sehingga dapat di simpulkan bahwa sikap tersebut mampu menciptakan budaya kerja karyawan pada PT. Panply dan dapat dilihat sampai sekarang ini juga membentuk kepercayaan satu sama lain antar karyawan, sehingga lebih mudah bagi karyawan melakukan kolaborasi tim dan mengurangi perselisihan. Maka dari itu perusahaan pada PT. Panply yang memiliki budaya organisasi serta karyawan yang di perlakukan secara adil sehingga meningkatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Adapun kegiatan budaya kerja pada PT. Panply dimana penciptaan lingkungan kerja yang cenderung ramah dan bersahabat, situasi disini akan membuat semua karyawan perusahaan dianggap seperti satu keluarga besar yang sedang terlibat pada bermacam aktivitas, jenis budaya kerja disini lebih ditekankan pembentukan team work yang solid serta komunikasi yang baik. Beberapa bentuk peningkatan kinerja yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Training dan pelatihan

Pengadaan training dan kepelatihan terlaksana guna menaikkan kinerja karyawan sehingga bisa menyegarkan dan penambahan cakrawala berpikir para karyawan PT. Panply.

2. Menjalin keakraban

Adakalanya karyawan bertahan bukan disebabkan gaji tinggi namun karena suasana kerja sudah cocok dan membuat karyawan enggan mencari kerjaan baru dan dapat dilihat pada perusahaan PT. Panply.

3. Penuhi hak karyawan

Hak-hak karyawan yang dimaksud meliputi gaji, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan lain-lain sesuai kesepakatan pada kontrak kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai hasil penelitian beserta pembahasan dimana sudah terurai didalam bab sebelumnya, jadi penulis membuat kesimpulan atas hasil tersebut yaitu :

1. PT. Panply sekarang memanfaatkan tenaga kerja baik yang permanen atau yang magang (jumlahnya 1.800 tenaga kerja) atas komposisi 90% tenaga kerja lokal sedangkan 10% ialah tenaga kerja atas luar provinsi. Umumnya penempatan PT. Panply sangatlah mendukung kepada peningkatan perekonomian masyarakat lokal terkhusus Kec. Bua.
2. Pada PT. Panply memiliki Budaya yang dominan dengan visi, misi dan peraturan yang jelas. Dari sini bisa diamati didalam karakteristik budaya ialah orientasi kepada hasil beserta inovasi terhadap pengambilan resiko. Karyawan mendapati keinginan guna perkembangan dan berinovasi serta bekerja lebih disiplin. Selain dari mendapatkan gaji karyawan juga memiliki nilai kekeluargaan yang sangat kental, sehingga nilai kekeluargaan ini didorong motivasi karyawan pada pembangunan perusahaan dengan visi yang jelas.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengindikasikan bahwa hubungan antara budaya organisasi terdiri dari kedisiplinan, kerja sama, kesetiaan dan kejujuran, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. mempunyai pengaruh yang erat dengan kinerja karyawan, budaya organisasi yang

B. Saran-saran

Atas hasil penelitian beserta kesimpulan, berikut saran dimana bisa tersampaikan :

1. Keadaan tersebut terus terpelihara dan berusaha meningkatkan sehingga kinerja karyawan akan terus stabil dan terpelihara, pada saat karyawan merasakan kepuasan kerjanya maka karyawan akan berkontribusi maksimal dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di PT. Panply.
2. Untuk akademisi, dalam penelitian ini, system pengelolaan dan budaya organisasi menurut Presfektif ekonomi islam yang dilakukan di Kec. Bua, Kab. Luwu ini masih perlu adanya penlitian lebih lanjut dan mendalam dalam pembahasan yang lain.
3. Untuk umum, agar kedepannya tidak ada hal-hal yang tidak diinginkan maka dalam kinerja karyawan hendaknya dilakukan tanpa harus ada keterlambatan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Antomo Anshar, *Manajemen SDM*, (skripsi angkatan 2014)
- Badan Penelitian Dan Pengembangan Departemen Dalam Negeri Dan Otonomi Daerah Republik Indonesia, "*Metode Penelitian Sosial*", (tahun 2000).
- Erni tisnanawati sule, Kurniawan saifullah. "*Pengantar Manajemen*", Ed. 1 (Jakarta: Prenada media 2005).
- Fred R. David. "*manajemen strategis*", Ed. 10, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), h. 445
- Gary Dessler, "*Manajemen SDM*", Ed. 10 Jil. 2, (PT Indeks: 2007), h. 191
- Gary Dessler, "*manajemen SDM*", Ed. 10 Jil. 1, (PT Indeks: 2003), h. 328
- Hitt Michael A, R Duane Ireland, *Managemen strategi*, Ed. 4 (jakarta : salemba empat 2001)
- John kotter P. , James L. *Dampak budaya perusahaan terhadap kinerja*, (Jakarta: prenhallindo, 1997)
- Luthans Fred, *Perilaku Organisai*, ed. 1, (Yogyakarta: Andi)
- Mahadin S, Nurdin B. *Manajemen Sumber Daya Mnusia*, (Makassar: Aksara Timur, 2018)
- Malayu S. P. Hasibun. "*Manajemen SDM*", (Bumi aksara: 2001)
- Rina Hasriani, Skripsi, *Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Syariah Palopo (2014)*.
- Rsady Ruslan, *Metode Penelitian : Public Relations & komunikasi*, (Ed. 1. Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006)
- Paulus lilik kristianto, *psikologi pemasaran*, (Jakarta Pt Buku Seru : 2011),
- P3EI, *Ekonomi islam*, Ed. 1, jil. 2, (Jakarta: Rajawali pers, 2009)
- P. Robbins stephen, *Perilaku Organisasi*, ed. 10, (PT. jayacemerlang: 2006)
- Puspitasari ansyar. Skripsi, "*Pengaruh mutasi terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor kementerian agama kota Palopo*", (2015)
- Richard L. Daft, "*Management*", Ed. 6 (Jakarta: Salemba empat 2007),

Sjafri mangkuprawira, "*Manajemen SDM strategik*", Cet. 3 (jakarta selatan: Ghalia Indonesia 2003),

Subana, "*Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*", (Bandung, Pustaka setia, 2005)

Sutrisno Hadi, *Methodologi Penelitian Research*, (Cet: II; Yogyakarta: UGM, 1997),

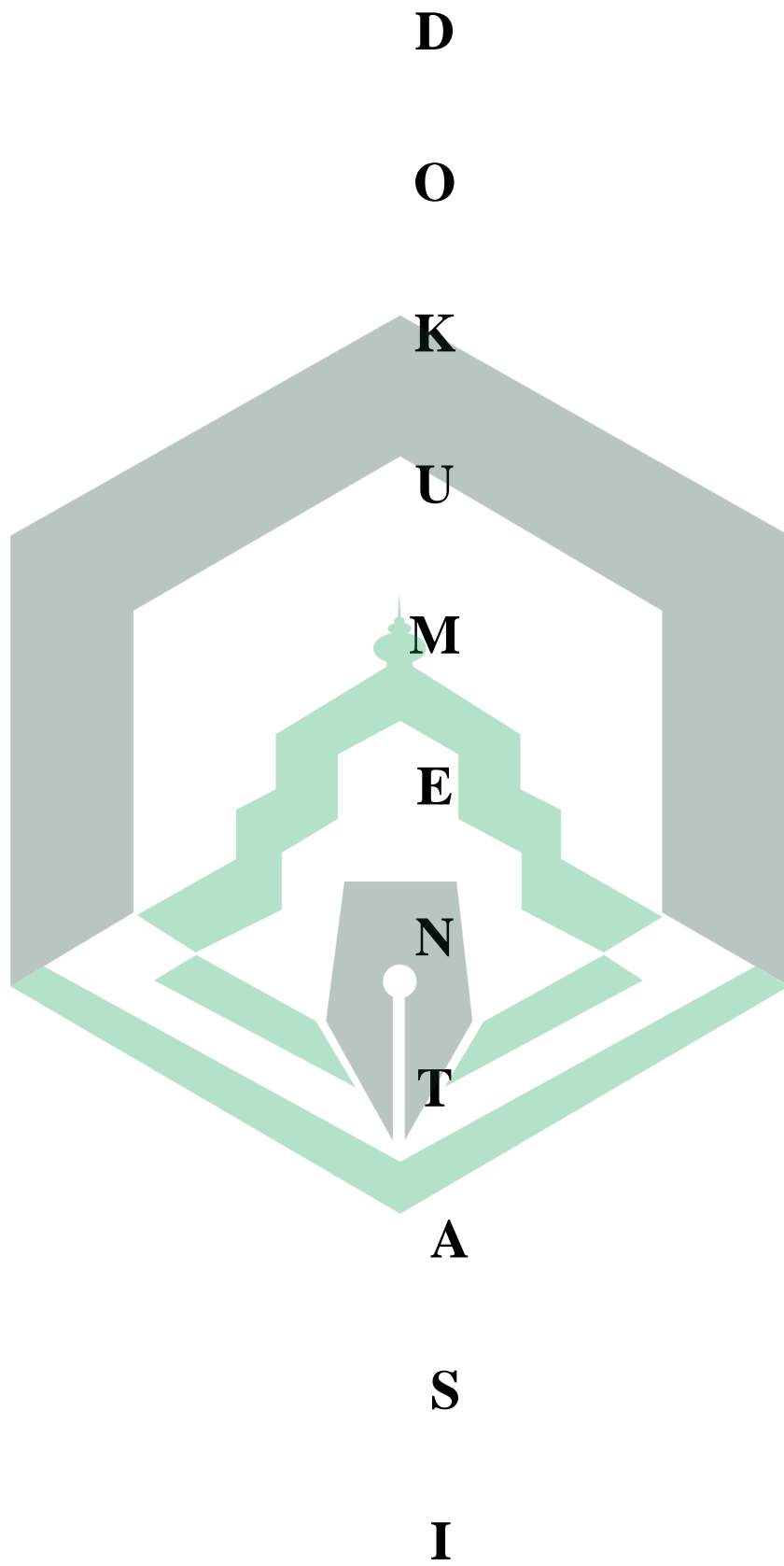
Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan RND*, (Bandung: Alfabeta, 2012).

Syaodih Nana Sukmadinata, "*Metode penelitian pendidikan*", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007).

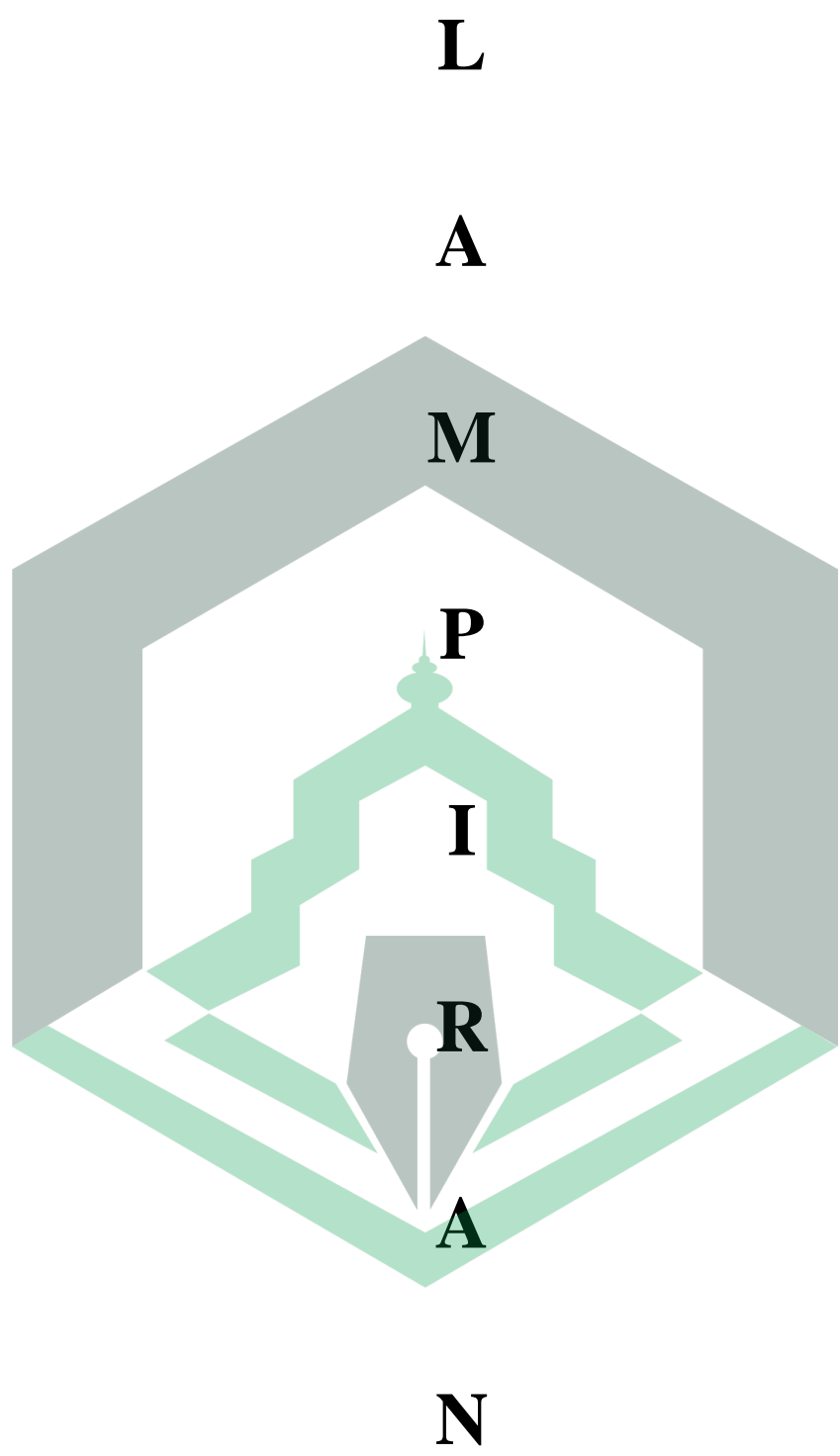
Wilson bangun. "*Manajemen SDM*", (Bandung: Erlangga, 2012).

Winarno Surachman, *Desain Teknik Research*, (Bandung; Taksito, 1997),









PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: “Efektifitas Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Panply Kec. Bua Kab. Luwu”

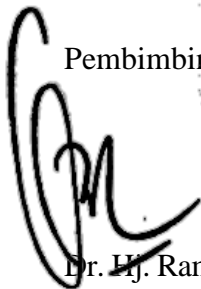
Yang ditulis oleh:

Nama : Irmayanti
NIM : 14.16.15.0038
Program Studi : Perbankan Syariah
Falkutas : Ekonomi dan
Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan dan diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

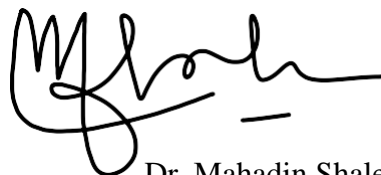
Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Hj. Ramlah, M., M.M
Tanggal:

Pembimbing II



Dr. Mahadin Shaleh, M. Si
Tanggal:

Dr. Hj. Ramlah, M., M.M

Dr. Mahadin Shaleh, M. Si

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi an. Irmayanti

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan. Baik dari segi isi, bahasa maupun teknik tulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama	: Irmayanti
Nim	: 14.16.15.0038
Program Studi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan
Bisnis Islam	
Judul skripsi	: Efektifitas Budaya Organisasi Dalam
Peningkatan	Kinerja Karyawan PT. Panply Kec. Bua
	Kab. Luwu

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk ujian/seminar hasil penelitian.

Demikianlah disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I

Dr. Hj. Ramlah, M., M.
Tanggal :

Pembimbing II

Dr. Mahadin Shaleh, M.Si
Tanggal :

TURNITIN

Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Panply Kec. Bua Kab. Luwu

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Iain Palopo Student Paper	6%
2	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to IAIN Tulungagung Student Paper	1%
4	core.ac.uk Internet Source	1%
5	pbi-iainpalopo.ac.id Internet Source	1%
6	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
7	repository.unikom.ac.id Internet Source	<1%
8	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	<1%
9	princessdeklov03.blogspot.com Internet Source	<1%

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan seksama skripsi berjudul: “Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Panply Kec. Bua Kab. Luwu”

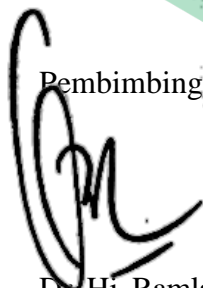
Yang ditulis oleh:

Nama : Irmayanti
NIM : 14.16.15.0038
Program Studi : Perbankan Syariah
Falkutas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan dan diujikan pada ujian munakasyah.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Hj. Ramlah, M., M.M
Tanggal:

Pembimbing II



Dr. Mahadin Shaleh, M. Si
Tanggal:

Dr. Hj. Ramlah, M.,
M.M Dr. Mahadin
Shaleh, M. Si

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :
Hal : Skripsi an. Irmayanti

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di

Palopo

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah melakukan bimbingan. Baik dari segi isi, bahasa maupun teknik tulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama	: Irmayanti
Nim	: 14.16.15.0038
Program Studi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan
Bisnis Islam	
Judul skripsi	: Penerimaan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Panply Kec. Bua Kab. Luwu

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk ujian munakasyah.

Demikianlah disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I



Dr. Hj. Ramlah, M., M.
Tanggal :

Pembimbing II



Dr. Mahadin Shaleh, M.Si
Tanggal :

Dr. Hj. Ramlah, M., M.M.
 Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.
 Hendra Safri. M. M.
 Nurdin Batjo, M. Si.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. :
 Hal : Skripsi an. Irmayanti

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di

Palopo

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa tersebut dibawah ini:




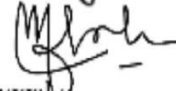
Nama : Irmayanti
 Nim : 14.16.15.0038
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul skripsi : Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Panply Kec. Bua Kab. Luwu

maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diujikan untuk pada ujian munakasyah.

Demikianlah disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

1. Hendra Safri. M. M.
Penguji I
2. Nurdin Batjo, M. Si.
Penguji II
2. Dr. Hj. Ramlah, M., M.M.
Pembimbing I/Penguji
3. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.
Pembimbing II/Penguji

()
 tanggal :
 ()
 tanggal :
 ()
 tanggal :
 ()
 tanggal :

RIWAYAT HIDUP



Irmayanti, lahir di Tombonan, Desa Bonelemo Utara Kabupaten Luwu pada 28 Agustus 1996. Penulis merupakan anak ke 5 dari enam bersaudara dari pasangan seorang ayah yang bernama Alimuddin dan ibu bernama Cenang. Pendidikan Dasar penulis diselesaikan pada tahun 2008 di SDN 558 Bide. Kemudian ditahun yang sama menempuh Madrasah Bonelemo hingga tahun 2011. Pada tahun 2011 melanjutkan Pendidikan di SMA 14 Luwu, mengambil jurusan IPA dan selesai pada tahun 2014. Penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Insititut Agama Islam Negeri Palopo.

