

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Robi Andrean
NIM : 212014473

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API INDONESIA DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Robi Andrean
NIM : 212014473**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Robi Andrean
NIM : 212014473
Fakultas : Ekonomi & Bisnis
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggilain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftarpustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Januari 2021




Robi Andrean

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

Nama : Robi Andreatan

NIM : 212014473

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Januar 2021

PembimbingI

Dr.ZalehaTrihandayani,S.E,M.Si

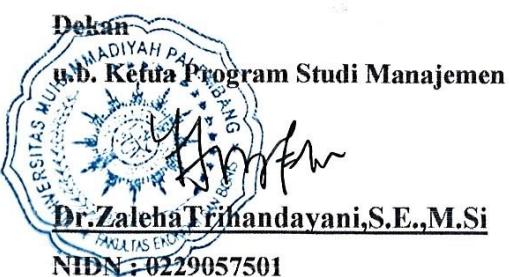
NIDN: 0229057501

PembimbingII

MisterCandera,S.Pd.,M.Si

NIDN : 1005068902

Mengetahui,



MOTTO DAN PERSEMPAHAN

“ Sesungguhnya Allah tidak akan merubah suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya ”

(QS. Ar Ra'd : 11).

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahal (dari kebijakan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.

(QS. Al-Baqarah:286).

“ Jawaban sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tidak kenal putus asa dengan sebuah hasil ”

(Robi Andrean)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Ayahanda Yep Oti**
- Ibunda Jawariyah**
- Keluarga besar Tercinta**
- Bapak/Ibu Pembimbing**

PRAKATA

Assalamualaikum warohmatullahi wabarakatu.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang”** dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, serta ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orangtua teercinta Ayahku Yepoti dan Ibuku Jawariyah, serta semangat dari kakak dan adik tersayang. Terimakasih atas doa dan semangat yang tak henti-hentinya untuk menjadikan peneliti menjadi lebih baik lagi. Penulis juga mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staf dan karyawan/karyawati.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan,M.M., selaku Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta Staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing satu dan Bapak Mister Candera, S.Pd., M.Si selaku dosen pembimbing dua skripsi yang telah mengarahkan serta memberi saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan penelitian ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh Pegawai dan Staff akademik prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh teman-teman seangkatan, terutama kelas Manajemen yang selalu mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan.
8. Seluruh Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen pemasaran.

Palembang, Januari 2021

Robi Andrean

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMEIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	11
1. Kinerja	11
a. Definisi Kinerja	11
b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
c. Indikator Kinerja Karyawan	14
d. Tujuan Penilaian Kinerja	15
2. Disiplin Kerja	16

a.	Definisi Disiplin Kerja	16
b.	Indikator Disiplin Kerja	17
c.	Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja dalam Organisasi	18
d.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
3.	Budaya Organisasi	20
a.	Definisi Budaya Organisasi	20
b.	Budaya Organisasi meliputi	20
c.	Indikator Budaya Organisasi.....	21
d.	Fungsi Budaya Organisasi	23
e.	Karakteristik Budaya Organisasi	23
B.	Penelitian Sebelumnya.....	27
C.	Kerangka Pemikiran	29
D.	Hipotesis Penelitian	29

BAB III. METODE PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian	30
B.	Lokasi Penelitian	31
C.	Operasionalisasi Variabel	31
D.	Populasi dan Sampel.....	31
1.	Populasi	31
2.	Sampel	32
E.	Data yang Diperlukan.....	33
F.	Metode Pengumpulan Data	33
G.	Analisis Data danTeknik Analisis	34
1.	Analisis Data	34
2.	Teknik Analisis.....	36
a.	Uji Validitas	37
b.	Uji Reliabilitas	38
c.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
d.	Uji Hipotesis	39

1) Uji Hipotesis F (Secara Bersama-Sama).....	39
2) Uji Hipotesis t (Secara Parsial)	41
e. Koefisien Determinasi	42

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	43
1. Gambaran Umum Penelitian	43
2. Uji Instrumen Penelitian.....	51
a. Uji Validitas.....	51
b. Uji Reliabilitas.....	53
3. Gambaran Profil Karyawan	54
a. Berdasarkan Jenis Kelamin	54
b. Berdasarkan Pendidikan	54
c. Bagian Keahlian	55
d. Berdasarkan Usia.....	56
e. Berdasarkan Masa Kerja.....	56
4. Gambaran Jawaban Karyawan	57
a. Jawaban karyawan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
b. Jawaban karyawan terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)	59
c. Jawaban karyawan terhadap Variabel Budaya Organisasi (X ₂)..	62
5. Proses Pengujian.....	64
a. Pengujian Regresi Berganda.....	64
b. Uji Hipotesis	65
1) Uji F (ANOVA)	65
2) Uji t (Satu Persatu).....	66
c. Koefisien Determinasi	67
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
1. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang	68
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang.....	69

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang	70
C. Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya.....	71
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	78

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Penilaian Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	5
Tabel I.2 Jumlah Kehadiran Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero)	7
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya	28
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan	32
Tabel III.3 Kerangka Sampling	32
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	52
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel IV.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel IV.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Keahlian	55
Tabel IV.6 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	56
Tabel IV.7 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	56
Tabel IV.8 Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel IV.9 Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel IV.10 Variabel Budaya Organisasi.....	62
Tabel IV.11 Coefficients Regresi Linier Berganda	64
Tabel IV.12 ANOVA (Uji F)	65
Tabel IV.13 Uji t (Secara Parsial)	66
Tabel IV.14 Model Summary (Uji Determinasi).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir.....	29
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Olah SPSS Versi 23
- Lampiran 4 Kartu Aktifitas Bimbingan
- Lampiran 5 Sertifikat SPSS
- Lampiran 6 Sertifikat AIK
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian dan Surat Selesai Penelitian
- Lampiran 8 Sertifikat Komputer
- Lampiran 9 Tabel F
- Lampiran 10 Tabel t
- Lampiran 11 Tabel R
- Lampiran 12 Dokumentasi
- Lampiran 13 Biodata Penulis

Abstrak

Robi Andrean / 212014473 / 2021 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu 200 karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 127 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu proportionate stratified random sampling. Metode analisis yang digunakan kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian $Y=1,648 +0,216X_1+0,333X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung}(21,041) > F_{tabel}(3,069)$ dengan taraf 5%. Sedangkan secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (3,313) > t_{tabel} (1,979)$ dan Budaya Organisasi juga berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (4,439) > t_{tabel} (1,979)$.

Kata Kunci: **Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan**

Abstrak

Robi Andrean / 212014473 / 2021 / The Effects of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study aimed to determine the effects of work discipline and organizational culture and employee performance of PT. Kereta Api Indonesia Regional Division III Palembang. The type of research in this study was associative. The population in this study were 200 employees of PT. Kereta Api Indonesia Regional Division III Palembang and the samples taken in this study were 127 respondents with the sampling technique, namely proportional stratified random sampling. The analysis method was qualitative and quantitative. The data technique used is a questionnaire. The analysis technique used multiple linear regression analysis. The research result showed $Y = 1,648 + 0,216X1 + 0,333X2$. The results of hypothesis testing showed that simultaneously work discipline and culture had a positive effect on employee performance with a value of $F_{count} (21.041) > F_{table} (3.069)$ with a level of 5%. While partially work discipline has a positive effect on employee performance with $t_{count} (3,313) > t_{table} (1.979)$ and organizational culture also had a positive effect on employee performance with $t_{count} (4,439) > t_{table} (1.979)$.

Keywords: *Work Discipline, Organizational Culture and Employee Performance*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan selalu mencari cara dalam mengelola dan mengembangkan para karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas. Kegiatan bisnis yang dijalankan perusahaan tidak selalu berjalan dengan mudah, terdapat berbagai permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh perusahaan, padahal setiap bisnis diharapkan untuk dapat bertahan sesuai dengan tujuan perusahaan dalam persaingan yang ketat di era globalisasi saat ini. Oleh karena itu pimpinan atau manajemen harus bisa mengelola kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tujuan perusahaan akan dapat tercapai apabila karyawan dalam perusahaan tersebut memberikan kinerja yang maksimal. Pimpinan atau manajemen memiliki tugas dan peranan dalam menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan dan karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan

kinerja dari masing-masing karyawan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan karyawan, karena hal tersebut merupakan suatu faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Output yang dihasilkan sangat tergantung pada tenaga kerja yang potensial, mesin yang bagus, modal, dan bahan baku yang berkualitas. Tenaga kerja yang potensial merupakan sumber penentu kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat tercapai secara efektif karena karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan yang produktif akan memberi kelancaran pada kegiatan perusahaan yang pada akhirnya dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik bagi perusahaan tersebut, akan tetapi karyawan yang tidak produktif dan tidak mentaati aturan dalam perusahaan dapat menurunkan performa perusahaan dan menghasilkan kinerja yang buruk.

Kinerja karyawan merupakan suatu penentu atas target yang dicapai. Kinerja yang baik akan menghasilkan output yang bagus dalam suatu perusahaan. Untuk mendapatkan suatu hasil yang bagus dalam suatu kinerja maka ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja yang meliputi harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Moheriono, 2010:61).

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya

peraturan ataupun standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2017:182) kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar berarti berkinerja baik atau sebaliknya yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik atau tidak baik. Kinerja yang sangat baik dalam suatu perusahaan dapat memberikan sebuah kontribusi yang besar dalam mencapai kemakmuran dan kesejahteraan, oleh karena itu untuk mendapatkan sebuah hasil yang bagus dengan kinerja yang baik diperlukan oleh faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja dan budaya organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan (Rivai & Sagala:2013,825). Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan suatu kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan mereka memandang disiplin kerja sebagai aturan dalam bertindak yang mampu mengontrol aktivitas dan perilaku dalam menjalankan kegiatan. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu karyawan supaya

menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Dalam artian setelah adanya pendisiplinan maka kinerja akan membaik jika hal tersebut berjalan secara konsisten, dimungkinkan karyawan yang disiplin akan mendapatkan promosi jabatan dan kenaikan gaji. Hal ini berarti tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

Budaya organisasi adalah hal yang terbentuk melalui sebuah proses, perjalanan, dan pengalaman organisasi dalam mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi, dan tidak terbentuk secara instan. Budaya organisas adalah pola keyakinan, harapan, serta arti (makna) yang mempengaruhi dan mengarahkan pemikiran serta perilaku anggota dalam organisasi tersebut. Hartman & Desjardins (dalam Soemarso, 2018:113). Individu-individu yang berkerja di suatu organisasi akan mempersepsikan budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka lihat, dengar, dan alami di dalam organisasi tersebut. Meskipun tiap individu memiliki latar belakang yang berbeda atau bekerja pada tingkatan yang berlainan di dalam organisasi, namun mereka akan cenderung menggambarkan budaya organisasi tersebut dengan istilah yang sama (aspek bersama).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu badan usaha milik negara yang bergerak dibidang transportasi kereta api. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang memiliki banyak karyawan yang dituntut untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan maksimal serta

memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada karyawan yang datang terlambat tidak tepat waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan masih ada karyawan yang suka mengulur waktu dalam menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal.

**Tabel I.1
Penilaian Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional III Palembang Tahun 2017-2019**

Kategori	Jumlah	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
	Karyawan	Jumlah	Jumlah	Jumlah
Tidak baik	129	4	3	6
Kurang baik	129	7	7	4
Cukup baik	129	30	31	32
Baik	129	88	88	87

Sumber :Bagian Kepegawaian PT KAI Divre III Palembang. 2020

Tabel 1.1 menjelaskan kondisi kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Pada tahun 2017 kinerja karyawan dalam kategori baik sebanyak 88 karyawan, pada tahun 2018 kinerja karyawan dalam kategori baik sebanyak 88 karyawan, dan pada tahun 2019 dalam kategori baik sebanyak 87 karyawan. Dari data tersebut dapat diketahui adanya penurunan kinerja pada tiga tahun terakhir di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang harus mampu memberikan disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik kepada para karyawannya agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal. Berdasarkan hasil observasi penelitian diperoleh hasil bahwa kinerja

karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang masih kurang dalam segi kompetensi, motif dan peluang. Kompetensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang masih banyak yang belum menguasai pekerjaanya sepenuhnya. Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang juga tidak memiliki motif yang dapat mendorong mereka bekerja lebih giat lagi, seperti motif penambahan gaji, kompensasi, bonus dan lain sebagainya. Sedangkan dalam hal peluang, sangat terbatas untuk dilakukan para karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang untuk menunjukkan prestasinya dengan baik.

PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang harus mampu memberikan disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik kepada para karyawannya agar kinerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal. Berdasarkan hasil observasi penelitian diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang masih kurang dalam segi kompetensi, motif dan peluang. Kompetensi karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang masih banyak yang belum menguasai pekerjaanya sepenuhnya. Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang juga tidak memiliki motif yang dapat mendorong mereka bekerja lebih giat lagi, seperti motif penambahan gaji, kompensasi, bonus dan lain sebagainya. Sedangkan dalam hal peluang, sangat terbatas untuk dilakukan para karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang untuk menunjukkan prestasinya dengan baik.

Kondisi disiplin karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre

III Palembang masih belum optimal. Hal ini disebabkan karena lemahnya pengawasan yang dilakukan pimpinan perusahaan. Selain itu, masih adanya karyawan yang melanggar aturan dengan datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan tidak adanya ketegasan dalam aturan mereka yang melanggar. Pelanggaran aturan tersebut disebabkan karena sanksi dan hukuman yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan peraturan yang ada pada perusahaan. Sehingga karyawan banyak yang menganggap remeh terhadap peraturan tersebut. Dengan adanya kendala tersebut maka perusahaan harus memberikan motivasi dalam kedisiplinan kerja kepada karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai target.

Tabel 1.2
Jumlah Kehadiran Karyawan Kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional III Palembang bulan Januari - Desember 2019

Bulan	Persentase kehadiran	Persentase Penyebab Ketidak Hadiran		
		Mangkir	Cuti	Sakit
Januari	94%	2%	1%	3%
Februari	98%	1%	1%	0%
Maret	90%	7%	2%	1%
April	89%	5%	3%	3%
Mei	87%	7%	4%	2%
Juni	82%	7%	5%	6%
Juli	92%	4%	2%	2%
Agustus	88%	5%	4%	3%
September	83%	7%	5%	5%
Oktober	80%	8%	6%	6%
November	82%	7%	4%	7%
Desember	80%	8%	6%	6%

Sumber : SDM Divre III Palembang. 2020

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa persentasi kehadiran pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang pada bulan januari 2019 sebanyak 94% karyawan, pada bulan desember 2019 sebanyak 80% karyawan. Dari data tersebut dapat diketahui adanya penurunan daftar hadir karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. Penyebab utama ketidak hadiran karyawan banyak terdapat pada kategori mangkir yang artinya karyawan tersebut tidak datang ke tempat kerja. Kurangnya kerja sama yang baik antara sesama karyawan dan pimpinan, tentu saja hal ini menjadi penghambat karyawan dalam bekerja, masalah yang mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana membuat karyawan menjadi disiplin kerja. Ketidak hadiran karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dalam pencapaian target perusahaan.

karyawan yang bekerja belum sepenuhnya mengikuti peraturan disiplin yang harus ditaati. Hal-hal tersebut terutama mudah dijumpai mengenai pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku untuk ketentuan jam bekerja, kurangnya pengawasanlangsung dari pimpinan mengakibatkan karyawan tidak bekerja sungguh-sungguh dan disiplin. Contoh yang paling mudah dapat dilihat adalah pola kehadiran karyawan, dari peraturan masuk kerja pada pukul 07.30 dan ketika karyawan datang lewat dari waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tidak boleh mengikuti apel pagi. Apabila karyawan tidak melakukan apel maka karyawan tersebut tidak bisa menandatangani absen kehadiran dan jika karyawan tidak menandatangani absen, maka karyawan tersebut dianggap tidak hadir.

PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang harus mampu memberikan ketegasan dalam aturan untuk karyawan yang masih melanggar kedisiplinan dan pimpinan harus bisa memberikan contoh yang baik kepada para karyawan agar dapat menjadi panutan para karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

Selain dari kinerja karyawan dan disiplin kerja, hal lainnya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang masih kurang dalam penerapannya. Dilihat dari kepercayaan mereka masih kurang antara atasan dan bawahan, maupun sesama karyawan. Kurangnya kerja sama antar tim maupun dengan tim yang lain. Karyawan juga kurang agresif dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Manfaat bagi perusahaan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang adalah untuk dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam menerapkan teori perkuliahan.

3. Bagi Almamater

Memberikan informasi tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan sekaligus menjadi referensi bagi pembaca dalam melakukan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan dan Ikhsan (2019). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Asiati, Diah Isnaini. Dkk. 2019. Metodelogi Penelitian Bisnis. Palembang : Noerfikri Offset.
- Edward Arif Hakim Hasibuan, Sari Wulandari. 2017. *Pengaruh budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah*.learnning. 2019, Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora. Vol. 2 No. 1.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Furtasan, Ali Yusuf dan Budi Ilham Maliki (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Organisasi dan Lingkungan Kerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hery Simamora, Lijan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.Depok:PT. RajaGrafindo Persada
- Lijan, Poltak Sinambela. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mardi Astutik. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan. Vol. 2 No. 2.
- Moheriono.2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Meoheriono. 2015. *Organisasi, Lingkungan dan Kinerja*. Bandung : Alfabeta

- Memito. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre III Palembang* : Learning. 2019, dari http://repository.umpalembang.ac.id/id/eprint/12178/1/212016341_BAB%20I_DAFTAR%20PUSTAKA..pdf
- M. Iqbal Hasan. 2015 *Statistik Kedua. Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Punanji. 2015. *Metode Penelitian*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Rivai. 2015. *Manajemen SDM*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Robbin, Judge. 2015. *Komitmen-komitmen dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Rusda Irawati, Ezra Pelita Silalahi. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi di PT.XXX*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 3 No 2.
- Sedermayanti. 2015. *Lingkungan kerja*. Yogyakarta : Afabeta
- Sopiah. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sugiono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, DanR&D*. Bandung: Alfabeta
- Uma & Roger (2017) *Metode Penelitian Untuk Bisnis, Buku Edisi Enam*. Jakarta: Salemba Empat.
- V Wiratna Sujarweni. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGarafindo Persada
- Wibowo. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi