

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT TANJUNG ENIM LESTARI PULP AND PAPER
KABUPATEN MUARA ENIM**



SKRIPSI

Nama : Selvie Veronika

Nim : 212017332

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT TANJUNG ENIM LESTARI PULP AND PAPER
KABUPATEN MUARA ENIM**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

SKRIPSI



Nama : Selvie Veronika

Nim : 212017332

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Selvie Veronika
Nim : 212017332
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TANJUNG ENIM LESTARI PULP AND PAPER KABUPATEN MUARA ENIM

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 daftar pustaka.
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 serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021



Selvie Veronika

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjungenim Lestari
Pulp And Paper Kabupaten Muara Enin
Nama : Selvie Veronika
Nim : 212017332
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembimbing I



Dr. Zaleha Handayani, S.E.,M.Si
NIDN : 0229057501

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Agustus 2021
Pembimbing II



Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M
NIDN : 0215117901

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zaleha Handayani, S.E.,M.Si
NIDN : 0229057501

Motto :

- ❖ “Boleh Jadi Kamu Membenci Sesuatu Padahal Ia Amat Baik Bagimu, Dan Boleh Jadi Pula Kamu Menyukai Sesuatu Padahal Ia Amat Buruk Bagimu, Allah Mengetahui Sedang Kamu Tidak Mengetahui” (QS : Al Baqarah : 216).
- ❖ “Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Kedua orang Tuaku Tercinta
- ❖ Seluruh keluarga ku yang tidak bisa
aku sebutkan satu persatu
- ❖ Kepada seluruh teman tercinta
- ❖ Dan untuk universitas muhamadiyah
palembang

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tanjung Enim Lestari Pulp And Paper Kabupaten Muara Enim”**. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu ,alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, mendoakan, memberi dorongan semangat dan motivasi bahkan membiayai sampai dengan peneliti menyelesaikan pendidikan ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr.zaleha Trihandayani, S.E, M.Si dan Bpk Ahmad Adi Arifai S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Seluruh keluarga besarku yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Sahaba-sahabat seperjuangan terbaikku angkatan dan yang lainnya.

Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebakan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal ,alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Agustus 2021

Penulis,



Selvie Veronika
NIM : 212017332

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACK.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya.....	28

C. Kerangka Pemikiran.....	31
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data yang Diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan dan Hasil.....	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1 Kinerja Karyawan PT Tanjung enim Lestari Pulp and Paper.....	5
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	35
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Tanjung enim Lestari Pulp and Paper Berdasarkan Pendidikan.....	37
Tabel 3.3 Penskoran Jawaban Kuisioner dengan Skala Likert.....	40
Tabel 4.1 Uji Validitas.....	50
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Variabel Budaya Organisasi.....	60
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel 4.6 Hasil Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.7 Hasil Analisis Uji-F.....	68
Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji-t.....	69
Tabel 4.9 Uji Determinasi (Uji R ²).....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Usia Responden	54
Gambar 4.2 Profil Pendidikan Responden.....	55
Gambar 4.3 Masa Kerja Responden.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioener
- Lampiran : Tabulasi
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran : Tabel R
- Lampiran : Tabel F
- Lampiran : Tabel t
- Lampiran : Surat keterangan telah melakukan riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Sertifikat Komputer
- Lampiran : Plagiat Cheker
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Selvie Veronika /212017332/2021/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp And Paper, Kabupaten Muara Enim.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini berada di Desa Niru-Tebat Agung, Kecamatan Rambang Dangku, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah 187 orang, dengan teknik analisis Proportionate Stratified Random Sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui angket dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, Uji F Hipotesis, Uji t Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, Kabupaten Muara Enim. Hasil Uji Hipotesis F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, Kabupaten Muara Enim. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Budaya Organisasi atau variabel Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, Kabupaten Muara Enim. Hasil koefisien determinasi bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 74,8%. Sedangkan sisanya sebesar 25,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, Kabupaten Muara Enim.

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

Abstract

Selvie Veronika /212017332/2021/ The Effects of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. Tanjung Enim Lestari Pulp And Paper, Muara Enim Regency.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was an effects of organizational culture and work discipline on employee performance of PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, Muara Enim Regency. This research included associative research. The location of this research was located in Niru-Tebat Agung Village, Rambang Dangku District, Muara Enim Regency, South Sumatra Province. The sample in this study was 187 people, with the analysis technique of Proportionate Stratified Random Sampling. The data used primary data and secondary data. Methods of collecting data was through questionnaires and documentation. The data analysis used qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used Multiple Linear Regression, Hypothesis F test, Hypothesis t test and Coefficient of Determination.

The results of the multiple linear regression equation showed that there was a positive effect of organizational culture and work discipline on employee performance of PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, Muara Enim Regency. The results of the Hypothesis F test showed that there was a significant effect of Organizational Culture and Work Discipline on employee performance of PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, Muara Enim Regency. The results of the Hypothesis t test indicated that there was a significant effect of Organizational Culture variable or Work Discipline variable partially on employee performance of PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, Muara Enim Regency. The results of the coefficient of determination that organizational culture and work discipline variables were able to explain changes on employee performance variables of 74.8%. While the remaining 25.2% was explained by other factors not included in this study. The results showed that there was an effect of organizational culture and work discipline on employee performance of PT. Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper, Muara Enim Regency.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance



August 5, 2021



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Tugas MSDM ialah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun sebagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalan organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya organisasi. Manusia itu bersifat dinamis karena merupakan makhluk hidup yang memiliki jiwa, rasa, perasaan. Aset tersebut dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnyadalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumberdaya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Manajemen organigasi merupakansebuah upayapencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisienmelalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dalam perusahaan yang memiliki peran penting, di mana keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan

faktor manusia dalam perusahaan bukan berarti faktor-faktor lain tidak berperan penting, karena berbagai faktor yang lain juga diperlukan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Setiap perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Tanpa kinerja yang baik, maka operasi perusahaan akan cenderung mengalami kekacauan yang dapat berakibat kepada kerugian materi ataupun kemunduran kinerja perusahaan. Dengan memandang pentingnya kinerja karyawan, maka dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan salah satu aspek pengelolaan SDM yang penting bagi perusahaan.

Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Aset terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya yang menentukan keberhasilan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat diterapkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Manusia merupakan faktor utama dari semua organisasi aktivitas, karena peran itu maka tenaga kerja harus mendapat perhatian lebih serius jika organisasi bergerak. Sumber daya manusia berperan penting dalam kegiatan perusahaan demi tercapainya tujuan yang diinginkan bersama. Perusahaan mampu bersaing dalam dunia bisnis jika menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja perusahaan dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan memiliki sasaran luas.

Menurut Nasir, dkk. (2020) bahwa, manajemen sumber daya manusia tersebut didasarkan pada pemberdayaan unsur manusia untuk memaksimalkan kontribusi personal terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Kinerja karyawan merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang dihasilkan secara kuantitas maupun kualitas. Kuantitas sebagai jumlah hasil produktivitas kerja karyawan, sementara kualitas sebagai hasil kinerja sesuai standar yang diberikan. Dalam hal ini prestasi kerja yang diharapkan adalah hasil dari produktivitas sesuai ketentuan atau standar yang disusun sebagai acuan kerja sehingga dapat melihat kinerja karyawan pada hasil dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Suryani, dkk., 2020).

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) organisasi. Dengan mengelolanya maka organisasi secara tidak langsung dapat mendorong karyawan mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim kerja, di mana kinerja yang dihasilkan nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja akhir perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper (TeL). Perusahaan ini merupakan salah satu pabrik kelas dunia yang memiliki produk berkualitas tinggi dan pabrik pulp yang ramah lingkungan. Perusahaan didirikan pada 18 Juni 1990, memulai konstruksi pada

pertengahan 1997 dan operasi komersial dimulai pada Mei 2000. Pabrik tersebut terletak di area 1.250 ha di Desa Banuayu Kecamatan Empat Petulai Dangku, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan.

PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper (TeL) merupakan Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) sebagai sektor Industri Benda Vital Nasional (OVNI) yang dinyatakan oleh Menteri Perindustrian pada tahun 2014. Pabrik memiliki kapasitas produksi pulp pasar 490.000 Adt/tahun. Saat ini pabrik memiliki 610 karyawan dan mendukung tenaga kerja bersama di mana ~ 80% dari mereka adalah penduduk Sumatera Selatan. Perusahaan berkomitmen untuk mengembangkan sistem informasi yang kompeten, bermotivasi dan terintegrasi untuk mencapai organisasi yang kompetitif. Komitmen tersebut diwujudkan dalam beberapa kegiatan dan pencapaian, diantaranya mencapai organisasi berkinerja tinggi dengan mengembangkan pelatihan berbasis keterampilan untuk gaya kepemimpinan melalui program pengawasan/ manajemen/ kepemimpinan yang komprehensif. Mengembangkan dan menerapkan rencana suksesi untuk posisi-posisi penting untuk memastikan regenerasi karyawan melalui jalur karier dan manajemen talenta. Mempersiapkan generasi sumber-sumber berkualitas dari karyawan internal maupun dari masyarakat desa di sekitar perusahaan melalui beasiswa, magang, pengembangan pendidikan masyarakat, program dasar sekolah dan peningkatan fasilitas dan infrastruktur sekolah. Meningkatkan pengetahuan dan teknologi terkait keterampilan dan informasi. Memenuhi aturan dan kompetensi dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik.

Hasil pra penelitian yang peneliti lakukan di PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper (TeL) terkait kinerja karyawan, diperoleh data hasil kerja karyawan dari tahun 2016 sampai 2020, seperti pada tabel berikut:

Tabel I.1
Kinerja Karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper
Periode 2016-2020

Tahun	Realisasi Tandan Kertas (Ton)	Target yang Belum Tercapai (%)	Penurunan %
2016	380.043	365.641	3,79
2017	518.521	488.609	5,77
2018	463.130	454.267	1,91
2019	573.912	562.833	1,93
2020	629.303	586.651	6,78

Sumber:PTTanjungenim Lestari Pulp and Paper,2020

Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa kinerja PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper masih kurang maksimal yang dilihat dari hasil realisasi perusahaan 5 tahun terakhir tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan di perusahaan menunjukkan kinerja karyawan kurang maksimal, seperti kurang terpenuhinya kualitas standar kerja, menurunnya aktivitas kerja karyawan yang tidak sesuai harapan perusahaan, kurang disiplin pada waktu kerja, tingkat tanggung jawab yang rendah, kurangnya bantuan dan dukungan manajer pada karyawan, serta kurang inisiatif dalam bekerja dan hanya menunggu perintah dari pimpinan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah budaya organisasi dan disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan karyawandidalamnya. Budaya organisasi merupakan proses awal terbentuknya nilai individu dan kepercayaan bersama dalam perilaku karyawan. Budaya tercermin atas dasar nilai yang terkandung dalam setiap individu meliputi moral, sikap, agama, adat istiadat. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Hal ini selaras dengan pendapat Fahmi (2015), bahwa budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan pemimpin. Tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi tentunya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi perusahaan. Menurut Robbins (2015), budaya menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi, diantaranya budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, memberi rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri pribadi seseorang, meningkatkan kemantapan sistem sosial, mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan

membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Pengertian budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak. Budaya organisasi yang kuat atau diterapkan dengan baik, maka hal tersebut akan mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya, pada gilirannya akan meningkatkan keberhasilan organisasi. Melalui pembahasan tersebut menjadi dasar bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini selaras dengan pendapat Sutrisno (2015), disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis

maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga secara langsung akan memberikan dampak pula bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan secara keseluruhan.

PT Tanjung Enim Lestari Pulp And PerKabuapten Muara Enim menunjukkan tidak semua karyawan memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Seperti terlambat dan pulang lebih awal pada jam kerja, tidak produktif dalam bekerja, melakukan pembangkangan, lalai dalam menggunakan alat pelindung diri, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, apabila suatu kedisiplinan tidak dapat terlaksana dengan baik, maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai atau mungkin dapat tercapai tetapi kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, dapat dilihat betapa pentingnya abudaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp And Paper Kabuapten Muara Enim”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim?

2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tanjung enim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tanjung enim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan pernyataan mengenai ruang lingkup kegiatan yang akan dilakukan berdasarkan masalah yang telah dirumuskan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan membuktikan secara empiris ada tidaknya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tanjung enim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.
2. Mengetahui dan membuktikan secara empiris ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Tanjung enim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.
3. Mengetahui dan membuktikan secara empiris ada tidaknya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Tanjung enim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan mendapat menjadi evaluasi dan masukan dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pusaka.
- Badu, Syansu Q dan Novianty Djafri 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: IdeasPublishing.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Davis, Gordon B. 2014. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom.
- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Hartono, Jogyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kharismadi, Nafrian. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PDAM Tirtawening Kota Bandung)*. [Prosiding Akuntansi], hlm. 492-499. Bandung: Universitas Islam Bandung.
- Henly Kumajas, Anggy. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo*. [Jurnal EMBA Vol.4 No.4September 2016], hlm. 1200–1208. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi*, Terjemahaan. Yogyakarta: Andi
- Masram dan Muah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publiser.
- 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
- Muhidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman. 2017. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian: Dilengkapi Aplikasi Program SPSS*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nasir, dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2012. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sularmi, Lili. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Perintis Tbk*. [Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No. 1 September 2019), hlm. 125-139. Banten: Universitas Pamulang.
- Suryani, Ni Kadek. dkk. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacakra Publishing House.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

- Syamsudin. 2019. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ediral Tritunggal Perkasa Kantor Cikande Serang*. [Jurnal Sains Manajemen Volume 5, Nomor 1, Juni 2019], hlm: 89-100. Serang: Universitas Serang Raya.
- Tuala, Riyuzen Praja. 2020. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandar Lampung: Pusaka Media Design.
- Wahyudi dan Rendi Salam. 2020. *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: RajaGrafindo Persada.