

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMBANG
KRAMAJAYA KABUPATEN OGAN ILIR
SUMATERA SELATAN**



Skripsi

NAMA : Deva Sepriyani

NIM : 212017128

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMBANG
KRAMAJAYA KABUPATEN OGAN ILIR
SUMATERA SELATAN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program
Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : Deva Sepriyani

NIM : 212017128

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : Deva Sepriyani

NIM : 212017128

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya
Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 dan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, 2021

Deva Sepriyani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan
Nama : Deva Sepriyani
NIM : 212017128
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsestrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



Dr. Zalfa Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II,



Nadia Afrilliana, S.E., M.Si
NIDN : 0219048501

Mengetahui,

Dekan

a.b Ketua program studi manajemen



Dr. Zalfa Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

MOTTO & PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Seseungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri “ (QS. Ar Ra’d :11).

“ Dan Bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya “ (QS. An Najm : 39).

“ Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya ditujukan untuk mencari ridho Allah bukan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan mendapatkan baunya surga nanti pada hari kiamat (riwayat Abu Hurairah Radhiallahu anhu)”

Persembahan

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT kupersembahkan skripsi ini untuk :

- Kedua Orang Tuaku (Bapak Edi Wanto dan Ibu Lasma Hartini) yang saya cintai dan yang sudah membesarkan, mendidik dan mendoakan saya setiap saat.*
- Kakakku Devi Agustina dan Adik-adikku (Desti Apriyani, Desta Ariyani dan M. Putra Pratama) yang sangat ku sayangi dan yang sudah mendoakanku.*
- Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan, semangat dan do’a dalam menyelesaikan tugas akhir ini.*
- Dosen pembimbing skripsi beserta Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang*



PRAKATA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarrakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunianya, dan yang telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan** “ sehingga penulis dapat di selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat oleh penulis dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Karya kecil dan sederhana ini merupakan sebuah persembahan saya hadiahkan untuk kedua orangtua saya Bapak Edi Wanto dan Ibu Lasma Hartini yang sangat saya cintai, saya sayangi dan selalu saya banggakan. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa untuk pahlawan hidupku. Terima kasih karena senantiasa selalu ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi saya Terimakasih atas doa-doa yang selalu dipanjatkan kepada Allah SWT untuk putri kalian ini.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas MuhammadiyahPalembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si Selaku ketua program studi dan Sekretaris Prgram studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unniversitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani selaku pembimbing satu yang telah membimbing, mendidik, memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Ibu Nadia Afrilliana, S.E.,M.Si selaku pembimbing dua yang telah membimbing, mendidik, memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam pengerjaan kripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar program Studi Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Seluruh PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Keluarga besarku dan juga yang telah banyak memberikan semangat, do'a dan dukungan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.
9. Terima kasih kepada teman sekaligus sahabat terbaikku Novia Ratami, Ema Susanti, Anggi,

10. Tiara, Diana,, Fitria yang selama ini memberikan support, selalu memberi semangat, saling membagi ilmu, pengalaman dan yang sudah membantuku saat sedang mengalami kesulitan.
11. Terima kasih rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017 yang telah banyak membantu dalam melancarkan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan, penulis mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca. Penulis berharap sekripsi ini akan berguna dan bermanfaat bagi siapa yang membacanya dan menambah pengetahuan bagi kita semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang, 2021

Deva Sepriyani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Sampul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi	iii
Motto dan Persembahan	iv
Prakata.....	v
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Lampiran	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan masalah.....	9
C. Tujuan penelitian.....	9
D. Manfaat penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Landasan teori	11
1. Kinerja.....	11
2. Budaya organisasi	19
3. Disiplin kerja.....	25
B. Penelitian sebelumnya.....	30
C. Kerangka pemikiran	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34

A. Jenis penelitian	34
B. Lokasi penelitian	35
C. Operasionalisasi variabel	35
D. Populasi dan sampel	36
E. Data yang diperlukan	37
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis data dan tekhnik analisis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. HASIL PENELITIAN.....	48
B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. SIMPULAN	71
B. SARAN	72

DAFTAR PUATAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.I Data Hail Produksi	5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	35
Tabel III.2 Kerangka Sampel	36
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	51
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel IV.3 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	53
Tabel IV.5 Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel IV.6 Jawaban Respoden Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	57
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	59
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	61
Tabel IV.10 Hasil Uji Hipotesis F.....	63
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis f	64
Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 3 : Penentuan Jumlah Sampel
- Lampiran 4 : Prekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5 : Distribusi Rsponden (Identitas Responden)
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 7 : Regresi Linier Berganda, Uji F dan Uji t
- Lampiran 8 : Pernyataan Bebas Plagiat
- Lampiran 9 : Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran 10 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 11 : Sertifikat AIK
- Lampiran 12 : Sertifikat Spss
- Lampiran 13 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Deva Sepriyani/212017128/2021/Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan, Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 72 karyawan. PT Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu kusioner (Angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian $Y = 4,093 + 0,604 X_1 + 0,233 X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan/bersama-sama Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai Fhitung $32,359 > Ftabel 2,41$. Sedangkan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan Nilai thitung untuk Budaya organisasi sebesar $7,396 > ttabel 1,674$. Dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai thitung $2,215 > ttabel 1,674$.

kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Deva Sepriyani/212017128/2021/The Effects of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. Bumi Rambang Kramajaya, Ogan Ilir Regency, South Sumatra/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was any effects of organizational culture and work discipline on employee performance of PT. Bumi Rambang Kramajaya, Ogan Ilir Regency, South Sumatra. The type of research in this study was associative. The population in this study was 72 employees of PT. Bumi Rambang Kramajaya, Ogan Ilir Regency, South Sumatra and the samples taken in this study were 56 respondents. The methods in this research were qualitative and quantitative. The data collection technique was a questionnaire. The analytical technique in this study was multiple linear regression analysis. The results of the study showed $Y = 4,093 + 0,604 X_1 + 0,233 X_2$. The results of the hypothesis test showed that simultaneously / together Organizational Culture and Work Discipline had a positive effect on performance with a value of $F_{count} 32.359 > F_{table} 2.41$. While partially Organizational Culture had a positive effect on employee performance with the t-value for organizational culture of $7.396 > t_{table} 1.674$. Work discipline had a positive effect on performance with a value of $t_{count} 2,215 > t_{table} 1,674$.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi yang menghasilkan SDM yang loyal serta berkualitas.

Organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (Karyawan). Sumber Daya Manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam satu periode tertentu biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau

sebaliknya bagi yang tidak mencapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. (Kasmir 2019:182).

Kemampuan berarti bahwasannya karyawan memiliki kesanggupan untuk menjalankan atau melaksanakan tugasnya dengan tujuan untuk mencapai dan meningkatkan kinerjanya, hal ini berarti bahwa dalam menyelesaikan tugas-tugasnya karyawan harus memiliki kemampuan yang baik karena ukuran pertama dalam mendapatkan target yang diinginkan perusahaan adalah kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan, namun untuk menjaga sumber daya manusia dan hasil kerja tidak hanya kemampuan karyawan saja yang harus diutamakan yaitu juga dengan cara melihat budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan.

Budaya organisasi yang dimiliki dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat digambarkan sebagai kelompok umum dari kepercayaan, kode-kode, kebiasaan atau peraturan, system nilai, norma perilaku, dan bagaimana menjalankan usaha yang membentuk perusahaan dalam melakukan aktivitas dan kegiatannya. Menurut Munandar (dalam Muhammad Busro 2018:4)

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arahan dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang

positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Budaya organisasi harus mampu menciptakan satu kondisi yang dapat mengakibatkan karyawan disiplin dalam kerja. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. (Malayu Hasibuan 2016:193)

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan yang baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Terkadang kekurangtahuan karyawan tentang peraturan, prosedur, dan akan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak manajer sebaiknya memberikan program orientasi kepada karyawan. Selain memberikan orientasi, manajer harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional, dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi.

Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan oleh karyawan antara lain , terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja, dan ketidakpatuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat meruak perilaku.

PT. Bumi Rambang Kramajaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang eksploitasi perkebunan karet yang terletak di desa Tambang Rambang, Rambang Kuang, Kabupaten, Ogan Ilir, Sumatera Selatan. perusahaan yang didirikan pada tanggal 23 maret 1991. Awal mula berdirinya perusahaan perkebunan ini hanya beberapa orang yang melakukan pembukaan lahan mata pencarian warga setempat, seiring jalannya waktu dan bertambahnya penduduk dan juga perkembangan sekarang dengan berbagai pekerjaan, seperti; petugas perusahaan, penyadap karet, penanam, pemupukan dan perawatan lainnya.

Menurut HRD PT. Bumi Rambang Kramajaya kinerja karyawan masih kurang maksimal hal ini dapat dilihat dari hasil pendapatan karet yang belum mencapai target dan bahkan mengalami penurunan, hal ini dapat terlihat dari tabel hasil pendapatan karet sebagai berikut,

Tabel 1.1
Hasil Produksi Karet
PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir
Sumatera Selatan
Periode 2016-2020

Tahun	Target Produksi Karet (Ton)	Produksi Pendapatan Karet (Ton)	Persentase yang belum tercapai %
2016	54,237,179	51,765,127	10%
2017	53,723,186	49,228,138	11%
2018	52,676,154	50,445,256	10%
2019	53,654,198	51,654,132	10%
2020	50,243,120	48,227,110	10%

Sumber: PT. Bumi Rambang Kramajaya, 2020

Di lihat dari tabel 1.1 bahwasannya semua data dari hasil pendapatan karet di PT. Bumi Rambang Kramajaya dianggap kurang baik karena target pendapatan tidak tercapai setiap tahunnya, pimpinan telah menetapkan target yang harus tercapai setiap tahunnya namun yang terjadi dilapangan pendapatan karet di PT. Bumi Rambang Kramajaya selalu mengalami penurunan, hal ini disebabkan kinerja karyawan yang kurang optimal sehingga tidak mencapai dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan data dari hasil pendapatan di atas, hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan di PT. Bumi Rambang

Kramajaya, penurunan kinerja karyawan tentulah didasari oleh beberapa permasalahan yang melandasinya, yaitu belum tercapainya kuantitas pendapatan yang telah direncanakan dilihat dari hasil pendapatan karet tahun 2016-2020, target yang telah direncanakan sebelumnya masih tidak terealisasi dengan baik.

Menurut pimpinan bahwasannya karyawan yang melakukan menyadapan karet belum mampu untuk menghasilkan karet yang begitu banyak dengan kualitas yang sangat baik, hal ini didasari oleh kualitas pohon karet yang mereka sadap untuk mendapatkan getah sering terjadi kerusakan akibat kurangnya kehati-hatian para karyawan saat melakukan penyadapan karet, dan juga terdapat permasalahan lainnya yaitu kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh mandor kebun, hal inilah yang menyebabkan sering terjadinya kerusakan pada pohon karet, menurut beberapa karyawan bahwasannya pengawasan yang dilakukan oleh mandor hanya satu sampai dua kali dalam seminggu, selebihnya hanya dilakukan pengawasan secara tidak langsung.

Permasalahan lainnya yang terjadi terhadap kinerja karyawan yaitu berhubungan dengan kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami budaya-budaya yang telah ditetapkan oleh perusahaan, berdasarkan hasil dari wawancara dengan bagian kepegawaian dan beberapa karyawan di PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan, terdapat indikasi kurangnya budaya organisasi pada setiap diri karyawan hal ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadinya bahkan terdapat karyawan yang melakukan pencurian getah karet,

lateks untuk dijual secara pribadi, dan juga kurangnya dorongan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan membuat karyawan tidak mau mengambil resiko yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, dan juga kurangnya sistem imbalan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan yang bertugas di kebun walaupun karyawan itu telah berprestasi dalam kinerjanya, selain itu pola komunikasi yang terjadi antara karyawan dan pimpinan kurang baik, karyawan merasa tidak berani dan canggung dalam melakukan diskusi apabila ada permasalahan yang sedang dialami, hal itulah yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi bermalas-malasan dan membuat kinerja yang mereka hasilkan menjadi menurun.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan, yaitu tentang disiplin karyawan. Disiplin yang ada dalam perusahaan masih belum begitu maksimal, hal ini disebabkan oleh sikap teladan yang dilakukan oleh pimpinan kurang baik, pimpinan perusahaan terkadang telat saat datang, dan juga kurangnya tanggung jawab terhadap tugas-tugannya, hal inilah yang menyebabkan karyawan lainnya juga mencontoh apa yang dilakukan oleh pimpinan mereka, dari pimpinan inilah karyawan melanggar disiplin seperti datang terlambat, menunda pekerjaan dan sering bermalas-malasan, kemudian pimpinan perusahaan ini kurang tegas saat memberikan sanksi hukuman kepada karyawan sehingga karyawan berulang kali melakukan kesalahan dan tidak memperdulikan sanksi-sanksi yang ada, apabila hal ini terjadi dengan terus-menerus maka perusahaan akan sulit untuk memelihara kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan ?
2. Adakah pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan ?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Kabupaten Ogan Ilir Sumatera Selatan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama proses perkuliahan, khususnya dalam bidang konsentrasi sumber daya manusia (SDM)

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Bumi Rambang Kramajaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan akan pentingnya mengelola sumber daya manusia yang ada pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Yolanda putri (2019) *pengaruh Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Word Cianjur. Manners, Vol II No 2*
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grafindo*
- Laly,N & Anah,L.,(2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Bussiness and innovation management, 4(2), 139-153*
- Muhammad Busro (2018) *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta: Prenada Media Grub*
- Muhammad Hasibuan.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta :bumi aksara*
- Pedoman Penulis Metodologi Penelitian. (2019). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
- Robbin Petrus Simanjuntak (2016). *Pengaruh Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang.*
- Stephen P Robbin, (1996) *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi.*Alih Bahasa : Hadyana Pujaataka. Edisi Populer. PT. Bhuana Ilmu Popular
- Sudarmaynto (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kopetensi SDM (Organisasi) Yogyakarta/Celeban Timur*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, E(2019). *Manajemen sumber daya manusia.*Edisi pertama. Cetakan ke-10 jakarta. Prenadamedia Geub
- Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja . Edisi Ke 5-Cet.11.-Jakarta : Rajawali Pers*