PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDRALAYA AGRO LESTARI KABUPATEN MUARA ENIM

SKRIPSI

Nama : Para Mutiara

Nim 212017154

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDRALAYA AGRO LESTARI KABUPATEN MUARA ENIM

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

Nama : Para Mutiara

Nim 212017154

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Para Mutiara

NIM : 212017154

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indralaya Agro Lestari 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 Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 ketidakbenaran 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

METERAI TEMPEL A9AJX331696187

Para Mutiara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Idralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim.
Nama	:	Para Mutiara
NIM	:	212017154
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Mata Kuliah Pokok	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si	**Anggreany Hustia, S.E., M.M**
NIDN: 0229057501	**NIDN: 0110128301**

Mengetahui, Dekan
U.b. Ketua Program Studi Manajemen

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

MOTTO & PERSEMBAHASAN

MOTTO

"Dunia ini ibarat bayangan. Kalau kamu berusaha menangkapnya, ia akan lari. Tapi kalau kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain mengikutimu. (Ibnu Qayyim Al Jauziyyah)

"Jangan menjelaskan dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu.(Ali bin Abi Thalib)

Persembahan

Terucap syukur pada MU ya Allah Kupersembahkan Untuk :

- *Kedua orang tua ku Ibu ku (Arwatillah) dan Bapak ku (Haipani),yang selalu ada dan selalalu mendoakan ku.*
- *Adik-adikku (Ariansyah dan Bagas Syahputra.)*
- *Keluarga besarku.*
- *Almamater ku*

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarrakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadirat 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. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim"** 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 Hai Pani dan Ibu Arwatilah 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 Candera, 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 S.E.,M.Si selaku pembimbing satu yang telah membimbing, mendidik, memberikan arahan dan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Anggreany Hustia, S.E., M.M 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 karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim 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 Deva dan Tria

Yang selama ini memberikan support, selalu memberi semangat, saling membagi ilmu, pengalaman dan yang sudah membantuku saat sedang mengalami kesulitan.

10. 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, Agustus 2021

Para Mutiara

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar i

Halaman Judul ii

Halaman Pernyataan Bebas Plagiat iii

Halaman pengesahan Skripsi iv

Halaman Motto dan Persembahan v

Halaman Prakata vi

Halaman Daftar isi ix

Halaman Daftar Tabel xi

Halaman Daftar Lampiran xii

ABSTRAK xiii

ABSTRACT xiv

BAB 1 PENDAHULUAN 1

A. Latar belakang 1

B. Rumusan masalah 8

C. Tujuan penelitian 9

D. Manfaat penelitian 9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 10

A. Landasan teori 10

1. Kinerja 10
2. Budaya organisasi 17
3. Disiplin kerja 21

B. Penelitian sebelumnya 27

C. Kerangka pemikiran 31

D. Hipotesis 31

BAB III METODE PENELITIAN 32

A. Jenis penelitian 32

B. Lokasi penelitian 32

C. Operasionalisasi Variabel 33

D. Populasi dan sampel 34

E. Data yang diperlukan 36
F. Metode pengumpulan data 36
G. Analisis data dan teknik analisis 37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 45
A. Hasil Penelitian 45
B. Pembahasan Hasil Penelitian 63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 69
A. Simpulan 69
B. Saran 73
Daftar pustaka 74
Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel I.I Data Hail Produksi 5
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel 33
Tabel III.2 Kerangka Sampel 35
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas 48
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas..... 49
Tabel IV.3 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 50
Tabel IV.4 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan..... 50
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian 51
Tabel IV.6 Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja 51
Tabel IV.7 Jawaban Respoden Variabel Kinerja Karyawan..... 52
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi..... 54
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja 56
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda 58
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis F 60
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis t..... 61
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi 62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
Lampiran 2 : Forum Kuisioner Penelitian
Lampiran 3 : Hasil SPSS
Lampiran 4 : Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 5 : Tabel Penentuan Sampel
Lampiran 6 : Surat Balasan Melakukan Penelitian
Lampiran 7 : Kartu Aktipitas Bimbingan
Lampiran 8 : Sertipikat AIK
Lampiran 9 : Sertipikat Komputer
Lampiran 10 : Sertipikat Hasil Bebas Plagiat
Lampiran 11 : Sertipikat Spss
Lampiran 12 : Sertipikat Engenalan Kampus
Lampiran 13 : Biodata

ABSTRAK

Para mutiara / 212017154 /2021 / Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim/Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Adakah pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim. Jenis penelitian asosiatif, Varaibel yangg digunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependent dan budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independent. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim, dengan sampel yang diambil sebesar 41 responden. Metode pengumpulan data menggunakan melalui metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 2) secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (X1) 3) ada pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (X2) analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan **Y= 4,801+0,488x1+0,286x2.** Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (9,442 > F_{tabel} 2,45), artinya ada pengaruh signifikan Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,010 > 1,685) untuk Budaya organisasi, dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,538 > 1,680) untuk Disipin,. Artinya Budaya organisasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 29,7%.

Kata Kunci : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Para mutiara / 212017154 /2021 /The Effects of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. Indralaya Agro Lestari Muara Enim Regency/Human Resource Management

The formulation of the problem in this study was there any effects of organizational culture and work discipline on employee performance of PT. Indralaya Agro Lestari, Muara Enim Regency. The type of research was associative research which the variable was employee performance as the dependent variable and organizational culture and work discipline as independent variables. The population in this study were employees of PT. Indralaya Agro Lestari, Muara Enim Regency, with a sample of 41 respondents. Methods of data collection used a questionnaire data collection method. The analysis technique used multiple linear regression. The results showed 1) there was any significant effects of organizational culture and work discipline on employee performance, 2) partially proved that there was a significant effect of organizational culture on employee performance (X1) 3) there was a significant effect of work discipline on employee performance (X2.) multiple linear regression analysis showed the equation Y= 4,801+0,488x1+0,286x2. The results of the F test showed the value of $F_{count} > F_{table}$ (9,442 > F_{table} 2,45). it meant that there was a significant effect of organizational culture and work discipline on employee performance of PT. Indralaya Agro Lestari. The results of the t-test showed the $t_{count} > t_{table}$ (3,010 > 1,685) for organizational culture, and the $t_{-value} > t_{table}$ (3,538 > 1,680) for Discipline. This meant that organizational culture and work discipline on employee performance of PT. Indralaya Agro Lestari. The results of the coefficient of determination test showed that organizational culture and work discipline variables were able to contribute to employee performance by 29,7%.

Keywords: Effect of Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
No. 105
September 3, 2021

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dan tidak bisa dilepaskan bagi suatu organisasi, institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dan juga sebagai kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting yang perlu dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuannya.

Pengelolaan SDM tidaklah mudah perusahaan harus dapat memperlakukan karyawan sesuai dengan norma-norma dan budaya yang berlaku serta memberikan rasa keadilan. Perlakuan yang baik akan memberikan budaya yang kuat pada karyawan sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Rasa nyaman pada perusahaan juga menjadi tinggi dan meningkatkan kinerja karyawannya. Suatu perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki karena karyawan merupakan aset penting untuk suatu perusahaan, karyawan akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan apabila perusahaan dapat memberikan dukungan yang baik bagi karyawannya itu sendiri.

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

yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir 2019:182).

Kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian kemampuan seseorang juga diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, hal ini berarti bahwa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan selalu tersedia tingkatan kemampuan yang belum dipergunakan oleh seseorang. Karena itu kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukan dari hasil kerjanya. Kemudian cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja yang baik dalam suatu organisasi dan perusahaan, guna menjaga sumber daya manusia dan kinerja yang baik yaitu dengan cara melihat budaya organisasi kerja dan disiplin kerja karyawan.

Budaya organisasi yang dimiliki dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat digambarkan sebagai kelompok umum dari kepercayaan, kode-kode, kebiasaan/peraturan, sistem nilai, norma perilaku, dan bagaimana menjalankan usaha yang membentuk perusahaan dalam melakukan aktivitas dan kegiatannya Menurut munandar (dalam Muhammad Busro 2018: 4) Budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Cara berpikir yang rasional dan cara bereaksi yang dilakukan berdasarkan pola-pola tertentu atau kerangka acuan kegiatan yang ada dalam organisasi atau yang ada pada

bagian-bagian organisasi dapat dikatakan budaya organisasi. Karena itu budaya organisasi yang ada dalam diri karyawan harus ditingkatkan lagi, dengan adanya budaya organisasi yang tinggi dalam masing-masing diri karyawan, maka akan memudahkan tujuan organisasi yang telah di tentukan oleh perusahaan akan tercapai, dan yang terpenting dalam mendukung jalannya budaya organisasi dengan baik. Maka harus adanya dukungan sepenuhnya dari organisasi itu sendiri demi meningkatkan kualitas kinerja yang baik dan optimal dalam organisasi.

Faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu faktor disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik dapat menentukan tingkat kinerja karyawa, begitupun juga sebaliknya disiplin kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu begitu pentingnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan dan perusahaan harus berusaha untuk menciptakan budaya organisasi dengan menciptakan budaya disiplin kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

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

Budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik dapat menunjang suatu perusahaan agar mencapai tujuan keberhasilannya. Dengan adanya kedua faktor

tersebut dapat menciptakan kinerja yang baik dan nantinya akan menjunjung nama baik keberhasilan dalam perusahaan. Demikian pula jika kinerja menurun akan menghambat tujuan dan keberhasilan dalam perusahaan. Karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu budaya organisasi dan perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit perusahaan mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Indralaya Agro Lestari adalah perusahaan agrobisnis yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang terletak di Jalan KTM rambutan indralaya, desa Patra Tani, Kecamatan Muara Belida, Kabupaten Muara Enim, provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2004 dan mulai melakukan penanaman pada tahun 2006 PT. Indralaya Agro Lestari memiliki luas lahan sebesar 1700 Hektar. Perusahaan saat ini bekerja sama dengan PT. Golden Oilindo Nusantara yang juga beralamat di Jalan KTM rambutan, sebagai perusahaan yang membeli hasil panen berupa buah sawit dalam bentuk tandan. PT. Indralaya Agro Lestari saat ini memiliki beberapa pesaing lain yang sama-sama ingin menjual hasil panen pada perusahaan PT. Golden Oilindo Nusantara, khususnya dengan perusahaan-perusahaan sawit yang ada dilingkungan wilayah Indralaya. Hal ini mengakibatkan bahwa PT Indralaya Agro Lestari harus memiliki kinerja yang optimal dan maksimal agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan sawit lainnya demi mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian PT. Indralaya Agro Lestari, bahwakinerja karyawan masih dianggap kurang maksimal dilihat dari hasil penjualan yang masih belum mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari tabel hasil penjualan sawit sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT. Indralaya Agro Lestari
Periode 2016-2020

Tahun	Target penjualan sawit (Ton)	Realisasi Penjualan Sawit (Ton)	Target yang belum tercapai (%)
2016	687,250	585,200	14,85
2017	932,530	754,300	19,12
2018	822,500	632,250	23,14
2019	550,450	495,481	9,99
2020	553,480	294,130	46,86

Sumber : Bagian Kepegawaian PT Indralaya Agro Lestari Tahun 2021

Berdasarkan hasil tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa. Data penjualan tersebut merupakan semua hasil panen yang dilakukan PT. Indralaya Agro Lestari, dan buah yang di jual tersebut adalah buah yang sudah di sortir dari buah buah yang di anggap tidak baik. Hasil panen yang terealisasi inilah yang dijual kepada PT. Golden Oilindo Nusantara, target penjualan yang dihasilkan belum memenuhi dari target yang ditetapkan PT.Indralaya Agro Lestari, hal ini yang menyebabkan kinerja karyawan yang belum optimal sehingga tidak mencapai dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Berdasarkan data hasil penjualan di atas, maka hal ini menunjukan bahwa terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan yang terjadi di PT. Indralaya Agro Lestari. Penurunan terhadap kinerja karyawan didasari oleh beberapa permasalahan yang melandasinya, belum tercapainya kuantitas penjualan yang telah direncanakan dari tabel hasil penjualan sawittahun 2016-2020, target yang ditentukan masih belum terealisasi atau tercapai, yang artinya kuantitas hasil panen belum maksimal sesuai tujuan perusahaan. Secara individu karyawan merasa belum mampu untuk menjaga kualitas buah sawit yang akan dijual. Pada pelaksanaann buah sawit yang di panen akan di sortir lagi dengan ketat, sehinnga hasil panen akan mengalami penyusutan dan merugikan perusahaan. Kondisi yang terjadi ini dikarenakan buah sawit di anggap kurang baik untuk di jual, seperti tingkat kematangan buah sawit yang masih muda sudah di panen. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum begitu maksimal dan perlu untuk di tingkatkan lagi. Selain itu pengawasan juga menjadi permasalahan di PT.Indralaya Agro Lestari hal ini ditandai dengan masih kurang telitinya mandor melakukan pengawasan. Pengawasan yang dilakukan hanya beberapa kali saja dalam satu minggu selebihnya pengawasan hanya dilakukan secara tidak langsung, seperti komunikasi melalui telpon dan juga meminta laporan hasil pemeriksaan dengan pegawas lain yang sedang bekerja di wilaya perkebunan kelapa sawit.

Permasalahan lainnya yang terjadi terhadap kinerja karyawan, berhubungan dengan kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami budaya-budaya yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil

wawancara dengan bagian kepegawaian dan karyawan pada PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim. Terdapat indikasi kurangnya budaya organisasi kerja terhadap karyawan. Pimpinan perusahaan yang kurang detail dalam memberikan pengarahan kepada karyawan, membuat pekerjaan karyawan terhambat dan adanya perubahan dari luar perusahaan (eksternal) dan dari dalam perusahaan (internal) yang masuk. Indikasi lainnya adalah tidak adanya dorongan manajemen yang diberikan secaraterus-menerus kepada karyawan yang berdampak pada tidak maksimalnya pelaksanaan pekerjaan. Dikarenakan karyawan merasa tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahliannya, dan juga tidak adanya kesempatan untuk meraih jabatan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Hal ini disebabkan oleh pola komunikasi antara pimpinan dan karyawan kurang baik, karyawan merasa canggung dan tidak berani dalam mendiskusikan masalah yang dialami dan begitupun juga dengan pimpinan yang tidak terlalu dekat dengan karyawannya sehingga kinerja karyawan menjadi menurun.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim, yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan yang ada dalam perusahaan masih belum begitu maksimal, hal ini dikarenakan sikap teladan pimpinan perusahaan masih rendah dalam mematuhi kedisiplinan, dilihat dari pimpinan yang terkadang datang telat saat bekerja dan tidak mematuhi aturan yang telah dibuatnya sendiri. hal inilah yang menyebabkan banyak karyawan yang mencontoh sikap seorang pimpinan, dan karyawan banyak mengabaikan aturan yang ada seperti datang terlambat dan menunda suatu pekerjaan. Kemudian

kurangnya ketegasan seorang pimpinan juga berpengaruh terhadap disiplin kerja, ketegasan dalam melakukan tindakan terhadap karyawan perusahaan masih kurang. Hal ini ditandai dengan masih pilih kasih dan kurangnya tindakan atasan dalam memberikan hukuman terhadap kesalahan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan beranggapan peraturan yang di buat bisa dilanggar. Selain itu pimpinan perusahaan ini masih belum begitu tegas dalam memberikan teguran dan sanksi hukuman terhadap karyawan sehingga karyawan tidak begitu memperdulikan sanksi-sanksi yang ada, dan menyebabkan masih banyak karyawan yang mengulangi kesalahan-kesalahan yang sama. Sehingga hal ini jika dibiarkan terus menerus maka perusahaan akan sulit untuk memelihara kedisiplinan kerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim.?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawanPT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk mengetahuipengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawanPT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperolehselamaperkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Indralaya Agro Lestari Kabupaten Muara Enim akan pentingnya mengelolah sumber daya manusia yang ada pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan

3. Bagi Almamater

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

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :Bumi Aksara.

Sudarmanto (2009) .*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi)* Yogyakarta/Celeban Timur

Busro, Muhammad. (2018) *Teori Teori Manajemen Sumber daya Manusia.Edisi Pertama*.Jakarta: Prenada Media Grup

Wibowo.(2016) *Manajemen Kinerja. Edisi Ke 5-Cet.11*.-Jakarta : Rajawali Pers.

Pedoman Penulis Metodelogi Penelitia.(2019).Palembang :Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

Asiati, D. I. (2019).*Metodologi Penelitian Bisnis.Palembang*:Noerfikri.

Sugiyono. (2019).Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D.Bandung:Alfabea

I,Gede & Hanny, Chyntia.(2020) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta.jurnal manajemen dan kewirausahaan,volume No.Hal:215-221*

Apriyanti,Hikmah & Sularmi,Lili.(2019).*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Perintis Tbk, jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia. Jenius,Vol 3,No 1 september 2019*

S.P.Indah(2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Pt. Nusantara Surya Sakti Madiun, Vol 6, No 2*

Putri,Y.D.(2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Aurora World Cianjur. Manners, Vol .Ii, No. 2*

Laily,N & Anah,L.(2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Business and Innovation Management, 3(2), 139–153*

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta : PT RajaGrafindo persada.

Sutrisno, E.(2019). *Manajemen sumber daya manusia .Edisi pertama.cetakan ke-10*.jakarta:Prenadamedia Group