

**PENGARUH LOYALITAS, DISIPLIN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA (GBS) PALI**

SKRIPSI



Nama : Witri Puja Juniarti

NIM : 212018042

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

SKRIPSI
PENGARUH LOYALITAS, DISIPLIN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATERA (GBS) PALI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Witri Puja Juniarti

Nim : 212018042

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Witri Puja Juniarti
Nim : 212018042
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Loyalitas Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa batuan 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 naska dengan sebutkan 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, Februari 2022



Witri Puja Juniarti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul :Pengaruh Loyalitas, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI

Nama :Witri Puja Juniarti
NIM :212018042
Fakultas :Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi :Manajemen
Konsentrasi :Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,

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

Gumar Herudiansyah, S.E., M.M
NIDN :0202039203

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah “wahai tuhanku, kasihanilah mereka keduanya sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil

(QS AL-isra:24)

“berbuat baiklah berkali-kali dan jangan berbuat jahat sekalipun”

“teruslah menjadi diri sendiri yang baik, karena berpura-pura menjadi orang lain itu melelahkan”

Dengan Cinta dan Doa

Kupersembahkan Skirpsi ini kepada :

- ❖ Ayah dan Ibu Ku Tercinta
Ayah Amri Ateh dan Ibu Widji
Lestari
- ❖ Ketiga Saudara Kandungku,
Kakak ku Windri Puja Ayu, serta
Adik Restu Puja Nur’adji, dan
Widia Puja Julianti
- ❖ Sahabat Seperjuangan
- ❖ Almamaterku

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Loyalitas, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Amri Ateh dan Ibu Widji Lestari, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Gumar Herudiansyah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan

memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Bapak dan Ibu pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
7. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku, kakak, dan adikku yang selalu mendoakan, terimakasih atas segala yang telah diberikan kepada saya serta tak lupa juga keluarga besarku yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
8. Pimpinan dan pegawai PT. Golden Blossom Sumatera PALI yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Untuk seseorang terimakasih yang selalu mendukung, memotivasi dan memberikan semangatnya.
10. Kepada sahabat seperjuangan (latifa, devita, yuni, haniya, fio, dina, zakia, yuni, kesi)

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2022

Witri Puja Juniarti

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Motto dan Persembahan.....	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran.....	25
C. Hipotesis.....	29

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasionalisasi Variabel	31
D. Populasi Dan Sampel	32
E. Data yang Diperlukan	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 44
B. Pembahasan Hasil Penelitian 66

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 77
B. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA 79

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi	4
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Tetap Berdasarkan Bagian Jabatan	32
Tabel III.3 Distribusi Populasi dan Sampel	32
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel IV.4 Uji Validitas.....	49
Tabel IV.5 Uji Reliabel	50
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.7 Loyalitas.....	54
Tabel IV.8 Disiplin.....	56
Tabel IV.9 Budaya Organisasi	58
Tabel IV.10 Coefficients Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel IV.11 Uji F.....	62
Tabel IV.12 Uji t	63
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pemikiran	28
--------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Loyalitas (X1)

Lampiran 6 : Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin (X2)

Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi (X3)

Lampiran 8 : Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Determinasi

Lampiran 9 : Distribusi Tabel r

Lampiran 10 : Distribusi Tabel t

Lampiran 11 : Distribusi Tabel F

Lampiran 12 : Kartu Bimbingan Skripsi

Lampiran 13 : Sertifikat AIK

Lampiran 14 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 15 : Sertifikat Pengantar Komputer Bisnis

Lampiran 16 : Sertifikat BUMDES

Lampiran 17 : Sertifikat SPSS

Lampiran 18 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Witri Puja Juniarti / 212018042 / 2022 / Pengaruh Loyalitas, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Loyalitas, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI yang berjumlah 113 karyawan dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh secara bersama dan parsial pada variabel Loyalitas, variabel Disiplin dan variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh positif variabel Loyalitas, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Hasil uji hipotesis F menunjukkan ada pengaruh Loyalitas, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh Loyalitas, Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera PALI. Hasil koefisien determinasi sebesar adjusted R square sebesar 0,899 hal ini berarti loyalitas, disiplin dan budaya organisasi hanya mampu berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dengan besar sumbangan yang dihasilkan sebesar 89,9%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Loyalitas (X1) Disiplin (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) .

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

ABSTRACT

Witri Puja Juniarti / 212018042 / 2022 / The Influence of Loyalty, Discipline and Organizational Culture on Employee Performance of PT. PALI Sumatran Golden Blossom.

The formulation of the problem in this study is how the influence of loyalty, discipline and organizational culture on the performance of employees of PT. PALI Sumatran Golden Blossom. The type of research used in this research is associative. The population in this study were all employees of PT. Golden Blossom Sumatra PALI, totaling 113 employees and the samples taken in this study were 53 respondents with a simple random sampling technique. The analytical method used is qualitative which is then quantified. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The purpose of the study was to determine the joint and partial effect on the Loyalty variable, the Discipline variable and the Organizational Culture variable on the Employee Performance of PT. PALI Sumatran Golden Blossom. The results of multiple linear regression analysis indicate that there is a positive influence of Loyalty, Discipline and Organizational Culture on Employee Performance at PT. PALI Sumatran Golden Blossom. The results of the F hypothesis test show that there is an influence of Loyalty, Discipline and Organizational Culture on the performance of employees of PT. PALI Sumatran Golden Blossom. The results of the t hypothesis test indicate that there is an influence of Loyalty, Discipline and Organizational Culture on the performance of PT. Golden Blossom Sumatra PALI employees. The result of the determination coefficient of adjusted R square of 0.899, this means that loyalty, discipline and organizational culture are only able to contribute to the ups and downs of changes that occur in employee performance with a large contribution of 89.9%. The results showed that there was an effect of Loyalty (X1) Discipline (X2) and Organizational Culture (X3) on employee performance (Y).

Keywords: Loyalty, Discipline and Organizational Culture Employee

Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sumber daya manusia merupakan 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. Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung dengan karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Ardana dkk. (2012:3) sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia Alamdar et al. (2012), menyatakan bahwa manusia berperan

sebagai perencana, pelaksanaan dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja karyawan dalam jangka waktu atau periode tertentu Kasmir (2019:185). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya loyalitas, disiplin, dan budaya organisasi.

Loyalitas merupakan, kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab. Melayu S.P. Hasibuan (2016:95). Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya. Soeghandi (2016:3).

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Pandi Arandi (2017:11) disiplin kerja merupakan suatu peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja yang diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam perusahaan tunduk pada

tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Budaya organisasi adalah hal yang terbentuk melalui sebuah proses, perjalanan, dan pengalaman organisasi dalam mengatasi berbagai persoalan yang di hadapi, dan tidak terbentuk secara instan. Budaya organisasi adalah pola keyakinan, harapan, serta arti (makna) yang mempengaruhi dan mengarahkan pemikiran serta perilaku anggota dalam organisasi dalam organisasi tersebut Hartman & Desjardins (dalam soemarso, 2018:113). Individu-individu yang bekerja di suatu organisasi akan mempersepsikan budaya organisai berdasarkan apa yang mereka lihat, dengar, dan alami di dalam organisasi tersebut. Menurut kholilah (2018:153) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dari makna bersama.

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok atau badan guna melakukan produksi atau distribusi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi manusia. Selain itu, perusahaan juga dapat dikatakan suatu organisasi yang melakukan kegiatan produksi atau tempat berkumpul semua faktor produksi. Umumnya, kegiatan ini untuk memperoleh keuntungan. Tetapi ada pula perusahaan yang tidak mencari keuntungan atau laba, seperti yayasan keagamaan maupun sosial.

PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan sawit, yang kantornya terletak di Dusun Perambatan, Kecamatan Abab, Kabupaten PALI, Sumatera Selatan. Perusahaan tersebut memiliki 113 karyawan tetap. Kegiatan perkebunan PT. Golden Blossom Sumatera dimulai tahun 2005, dengan luas tanaman kelapa sawit sekitar ± 8.000 Ha. Perusahaan ini sendiri memiliki banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga kinerja sangat diutamakan dalam menunjukan perusahaan tersebut. Demi tercapainya tujuan perusahaan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI, tentunya harus memiliki karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaannya, mempunyai tanggung jawab yang tinggi yang di tuntutan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan maksimal serta mampu memberikan hasil yang telah ditentukan perusahaan agar tercapainya tujuan organisasi.

Tabel I.1

Pencapaian kinerja karyawan bagian produksi PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI pada tahun 2016-2020

No	Bulan	Target (Ton)	Realisasi Pencapaian (Ton)	Target yang tercapai (%)	Target yang Belum Tercapai (%)
1	2016	231.230	145.291	62%	38%
2	2017	231.230	165.388	71%	29%
3	2018	229.641	184.274	80%	18%
4	2019	286.472	252.491	88%	12%
5	2020	325.741	245.687	75%	25%

Sumber : PT Golden Blossom Sumatera PALI2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera PALI masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat terlihat hasil yang dicapai oleh PT Golden Blossom Sumatera PALI pada tahun 2016-2020 masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang maksimal belum terwujud. Standar kerja PT Golden Blossom Sumatera PALI tidak mampu mencapai standar kerja yang di inginkan hal itu dilihat dari target yang di inginkan dan realisasi yang dicapai tidak sesuai mengakibatkan tujuan tidak tercapai dan standar kerja juga tidak tercapai. Menurut Wibowo (2017:87). Standar kerja adalah suatu ukuran apakah tujuan yang di inginkan dapat dicapai. PT Golden Blossom Sumatera PALI juga kurang melakukan evaluasi terhadap karyawannya, hasil dari wawancara dengan bagian kepegawaian dan beberapa karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera PALI alat dan sarana sering mengalami kerusakan seperti mesin *Theser Drum* digunakan untuk membanting tandan buah agar buah dapat rontok.

Loyalitas PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI juga diharapkan dapat bertahan dalam organisasi, menurut pimpinan karyawan dalam hal loyalitas kerja masih kurangnya kepatuhan karyawan, terlihat pada banyaknya karyawan yang tidak mentaati peraturan seperti datang tidak tepat waktu. Selain itu juga terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab terlihat pada karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam hal mengerjakan pekerjaannya. Disamping itu masih terdapat

permasalahan dalam hal kejujuran, terlihat pada minimnya karyawan dalam memberikan informasi yang tepat sesuai dengan realita dan kebenaran. Apabila hal ini terjadi secara terus menerus dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Selain loyalitas kinerja juga dipengaruhi oleh disiplin dimana situasi disiplin kerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI 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.

Selain dari kinerja karyawan, loyalitas dan disiplin kerja, hal lainnya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI masih kurang, terlihat dimana pada saat menjalankan pekerjaannya karyawan masih belum memiliki rasa inisiatif yang muncul dari dalam dirinya untuk mencari solusi ketika menemukan sebuah masalah dalam pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat

menghambat penyelesaian pekerjaan. Selain itu, kecilnya peluang karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang dimilikinya serta kurangnya kesempatan karyawan untuk meraih jabatan sesuai dengan keahlian masing-masing. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir maupun bertindak dalam mencapai tujuan suatu organisasi, artinya budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam judul **Pengaruh Loyalitas, Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI**

B. Rumusan masalah

1. Adakah pengaruh loyalitas, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI ?
2. Adakah pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI ?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI ?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI ?

C. Tujuan perusahaan

1. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI.
2. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Golden Sumatera (GBS) PALI.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) PALI.

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 perusahaan
Hasil peneliti dapat menjadi salah satu masukan atau informasi guna menambah bahan perpustakaan atau diklat yang dapat digunakan bagi pihak-pihak yang berkepentingan
3. Bagi almamater
Hasil peneliti dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Apandi, Pandi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusiain*. Pekanbaru Riau:Zanafa Publishing
- Busro Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Chaerudin Ali, Rani Intan Hartaningtyas dan Alicia Velma (2020). *Sumber Daya Manusia:Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jakarta:CV Jejak, anggota IKAPI
- Edward Arif Hakim Hasibuan, Sari Wulandari. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah*. Learning. 2019, Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora. Vol. 2 No. 1
- Hasibuan, Melayu S.P.. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok. PT. Rajagrafindo. Persada.
- Kholilah. (2018). *Perilaku organisasi*. Palembang: Noerfikri
- 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.
- Runtu, Julius. (2016) Indikator loyalitas karyawan. (www.juliusruntu.blogspot.com/2016/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1). Diakses pada 20 januari 2016.
- Saydam, G. 2011. *Manajemen SumberDaya Manusia (Suatu pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Soeghandi, Vannecia, M dkk (2016), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim*, Volume 1. Nomor 1. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen. Universitas Kristen Petra.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.