

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT WIRA JAYA INDOTAMA KARYA PALEMBANG**

SKRIPSI



Oleh:

Nama : HENRIANSYAH

NIM : 212017225

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT WIRA JAYA INDOTAMA KARYA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Oleh:

Nama : HENRIANSYAH

NIM : 212017225

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Henriansyah

Nim : 212017225

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wira Jaya Indotama Karya Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

- Karya tulis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
- Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
- 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.
- 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 karna karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022


METERAI
TEMPEL
A8BAJX703441715
Henriansyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang ●

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi Disiplin Kerja dan
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira
Jaya Indotama Karya Palembang
Nama : Henriansyah
NIM : 212017225
Fakultas : Ekonomi dan Bsinis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2022

Pembimbing I

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

Pembimbing II

(Mister Candra, S.Pd., M.Si)
NIDN : 1005068902

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi




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

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

“Sesungguhnya perbuatan baik itu dapat menghapus perbuatan buruk.”
(QS. Hud: 114)

“Barangsiapa bertawakkal pada Allah, maka Allah akan memberikan kecukupan padanya, sesungguhnya Allah lah yang akan melaksanakan urusan (yang dikehendaki)-Nya.”
(QS. Ath-Thalaq: 3)

- Skripsi dipersembahkan kepada
- Ayahanda dan Ibunda tercinta
 - Kepada Saudara-saudaraku tersayang
 - Almamater Hijau

PRAKATA



Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karuniannya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wira Jaya Indotama Karya Palembang.” Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si. selaku Pembimbing I dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Pembimbing II. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS., S.E., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si., Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si., Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Pimpinan dan karyawan PT Wira Jaya Indotama Karya Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu dalam memberikan instrumen kepada penumpang di Stasiun Klaten.
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Sahabat-sahabat terbaikku.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2022

Penulis

Henriansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	vii
HALAMAN DAFTAR TABEL	x
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Landasan Teori.....	13
a. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
b. Kinerja Karyawan	14

c. Komitmen Organisasi.....	22
d. Disiplin Kerja.....	25
e. Budaya Organisasi	28
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Hipotesis.....	40
BAB III	METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Operasionalisasi Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel	44
E. Data yang Digunakan.....	46
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Analisis Data dan Teknis Analisis	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Hasil Penelitian	56
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4. Karakteristik Responden	63
5. Distribusi Jawaban Responden Untuk Setiap Variabel Penelitian.....	65
6. Hasil Regresi Linier Berganda.....	73
7. Hasil Uji F.....	74

8. Hasil Uji t	75
9. Koefisien Determinasi (R^2)	77
B. Pembahasan.....	77
1. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang	77
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang	81
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang	83
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang	86
BAB V	
SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	89
B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan terhadap Pembangunan Jalan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang Tahun 2016-2020.....	7
Tabel I.2 Data kehadiran Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang Tahun 2020.....	8
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel III.2 Jumlah Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang	44
Tabel III.3 Kerangka sampling karyawan berdasarkan tingkat pendidikan	45
Tabel IV.1 Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel IV.2 Hasil Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X ₁).....	59
Tabel IV.3 Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	59
Tabel IV.4 Hasil Validitas Variabel Budaya Organisasi (X ₃).....	60
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	60
Tabel IV.6 Usia Responden.....	63
Tabel IV.7 Jenis Kelamin Responden	63
Tabel IV.8 Pendidikan Responden	64
Tabel IV.9 Masa Kerja Responden	64
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X ₁).....	67
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X ₂).	69

Tabel IV.13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X ₃).....	71
Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	73
Tabel IV.15 Uji F	75
Tabel IV.16 Uji t (Parsial).....	76
Tabel IV.17 Koefisien Determinasi.....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Kuesioner Untuk Responden
- Lampiran 2 Identitas Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Distribusi Jawaban Responden
- Lampiran 5 Hasil Output Analisis Regresi Linear Berganda
- Lampiran 6 Nilai r_{tabel}
- Lampiran 7 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 8 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 10 Foto Copy Sertifikat Lulus Membaca Al-Qur'an
- Lampiran 11 Foto Copy Sertifikat Toefl
- Lampiran 12 Plagiatrism Checker

ABSTRAK

Henriansyah/ 212017225/ 2022/ Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Wira Jaya Indotama Karya Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 39 responden dari total populasi sebanyak 44 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui koesioner. Analisis daya dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linear berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan ada pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 71,7%, sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

ABSTRACT

Henriansyah / 212017225/2022/ Influence Commitment Organization , Discipline Work and Culture Organization To Performance Employees of PT Wira Jaya Indotama Palembang works

The formulation of the problem in this research is is there influence commitment organization , discipline work and culture organization by simultaneous nor Partial to performance employees of PT. Wira Jaya Indotama Palembang works . Type study this use type study associative . Sample used _ 39 respondents _ of the total population as many as 44 employees . Method data collection used through questionnaire . Analysis power in study this use quantified qualitative data analysis . _ Technique data processing using analysis multiple linear regression , F test, t test , and coefficient determination . Results study based on multiple linear regression show that commitment organization , discipline work , and culture work take effect positive to performance employee PT. Wira Jaya Indotama Palembang works . Results test hypothesis by simultaneous show that there is influence commitment organization , discipline work and culture organization to performance employees of PT. Wira Jaya Indotama Palembang works . Results t test shows that there is influence significant there is influence commitment organization , discipline work and culture organization by Partial to performance employees of PT. Wira Jaya Indotama Palembang works . Results coefficient determination show that variable commitment organization , discipline work , and culture organization capable contribute to go on down performance employee as big as 71.7%, while the remaining 28.3% was influenced by other factors outside the study.

Keywords: Employee Performance, Commitment Organization , Discipline Work , Culture Organization

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang penting pula.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Terdapat

berbagai sumber daya yang dibutuhkan dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan, seperti modal, material dan mesin. Tidak terkecuali perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan yang diharapkan organisasi tentunya adalah karyawan yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal seperti yang direncanakan.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, (Meithiana, 2017:2). Menurut pandangan Byars (dalam Veithzal, 2004:98) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain Siagian (2014:112) mengungkap bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang di antaranya adalah sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan yang diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik, (Wibowo, 2017:2)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Keterkaitan karyawan terhadap organisasi/perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen organisasi mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah rasa keterikatan dan dukungan penuh terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi dimana dia berada agar organisasi tersebut terus berjalan kearah yang lebih baik, (Jajang, 2014:2).

Perusahaan akan berusaha mencapai tujuannya dengan baik, untuk itu diperlukan komitmen pihak-pihak yang berada didalamnya. Komitmen organisasi karyawan merupakan bagian penting bagi yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan, (Siswanto, 2015:63).

Komitmen organisasi adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, (Sopiah, 2010).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, (Astedi, 2016:147). Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya, (Putri Intan, 2016:147).

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2014: 195) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Budaya organisasi yang didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi (Darodjat, 2015: 236). Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Tika, 2016:10).

Sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Tika, 2006:10). Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur- unsur ini untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

PT. Wira Jaya Indotama Karya adalah perusahaan Pelaksanaan konstruksi berbentuk PT. Wira Jaya Indotama Karya beralamat di Jl. Alamsyah Ratu Prawira Negara Blok B Rt. 042 Rw. 013 Kel. Bukit Lama Kec. Ilir Barat Satu

kabupaten Kota Palembang. PT. Wira Jaya Indotama Karya adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. PT. Wira Jaya Indotama Karya saat ini memiliki kualifikasi . PT. Wira Jaya Indotama Karya dapat mengerjakan proyek-proyek Jasa Pelaksana untuk Kontruksi saluran air, pelabuhan, Dam, dan prasarana sumber daya air lainnya. Jasa pelaksanaan konstruksi instalasi pengolahan air minum dan limbah serta bangunan pengolahan sampah. Jasa pelaksanaan untuk konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu bandara. Jasa pelaksana untuk konstruksi perpipaan air minum lokal. Perusahaam kontraktor yang ada di Palembang ini mempunyai waktu operasional Senin – Jumat yang dimulai dari pukul 08.00 - 17.00, sabtu dimulai pukul 09.00 – 16.00 dan Minggu pukul 10.00 – 14.00. PT. Wira Jaya Indotama Karya adalah salah satu pabrik pengolahan aspal (hotmix). Kemudian aspal yang dihasilkan langsung dibawa ke tempat yang akan dituju.

Ruang lingkup PT. Wira Jaya Indotama Karya adalah memproduksi aspal *hotmix* dan menjalankan usaha kontraktor, bangunan, jembatan, jalan dan irigasi. Seluruh karyawan wajib menaati perjanjian kerja bersama, tata tertib dan segala bentuk peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan. Standar kerja yang sudah disepakati tidak terpenuhi, karena adanya pembangunan jalan yang tidak tercapai, mengakibatkan terjadinya pinalti pada perusahaan. Adapun hasil pelaksanaan kinerja karyawan yang belum maksimal dapat dilihat dari hasil tabel pelaksanaan kerja karyawan, sebagai berikut :

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan terhadap Pembangunan Jalan
PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang
Tahun 2016-2020

No.	Tahun	Target Selesai	Jarak Pembangunan	Target Pembangunan	Jangka Waktu Tempu	Realisasi	Target yang belum tercapai
1.	2016	5 Bulan	11,5 KM	100%	3,5 Bulan	100%	0 %
2.	2017		12 KM		4 Bulan	100%	0%
3.	2018		10,5 KM		5 Bulan	95%	5%
4.	2019		14 KM		7 Bulan	57%	43%
5.	2020		15,5 KM		8,5 Bulan	49%	51%

Sumber : PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang,2021

Dilihat dari data diatas bahwa rata-rata persentase karyawan PT Wira Jaya Indotama Karya Palembang yang mengalami persentase penurunan yang seolah – olah tidak ada peningkatan distribusi karyawan yang semakin berkurang dari waktu ke waktu. Sehingga karyawan perlu dibenahi agar tingkat kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik. Dengan kerja yang baik pada prusahaan akan menunjang tingkat kualitas kerja yang baik. Akan tetapi yang terjadi sekarang ini adalah menurunnya tingkat kinerja karyawan yang disebabkan oleh pelaksanaan kerja karyawan dalam pembangunan tidak terjalannya dengan baik, karena minimnya pelatihan kepada karyawan yang disertai dengan keadaan dunia yang kurang baik akibat pandemic saat ini. Buruknya kualitas kerja pada karyawan yang membuat karyawan sering kali tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keterlambatan masuk kerja tiap bulannya Juga mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan. Perusahaan juga sering memberikan peringatan kepada karyawan yang berkali-kali meninggalkan pekerjaan disaat jam kerja dan kepada karyawan yang santai

pada saat waktu jam kerja. Adapun data kehadiran karyawan yang belum maksimal dapat dilihat dari hasil tabel kehadiran karyawan, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data kehadiran Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Kehadiran	Keterlambatan	Perentase Kehadiran	Persentase Keterlambatan
Januari	44	40	4	91%	9%
Februari	44	38	6	86%	14%
Maret	44	30	14	68%	32%
April	44	41	3	93%	7%
Mei	44	35	9	80%	20%
Juni	44	32	12	72%	28%
Juli	44	40	4	91%	9%
Agustus	44	36	8	82%	18%
September	44	31	13	70%	30%
Oktober	44	42	2	95%	5%
November	44	39	5	87%	13%
Desember	44	29	15	66%	34%
Total				82%	18%

Sumber : PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang, 2021

Kinerja karyawan PT Wira Jaya Indotama Karya Palembang hal ini bisa dilihat dari data kehadiran karyawan yang ada, dilihat dari kualitas karyawan yang sering kali mengabaikan suatu pekerjaan yang ditentukan perusahaan sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan kuantitas yang sudah ditetapkan. Pada tiap bulannya karyawan sering mengalami keterlambatan masuk kerja, hal ini dapat di lihat dari daftar absen bulanan yang setiap bulannya tidak stabil.

PT. Wira Jaya Indotama Karya untuk komitmen organisasi yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu karakteristik pribadi dari karyawan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya dorongan untuk menjadi karakter sebagai pekerja yang baik untuk perusahaan. Serta terdapat karyawan yang kurang memiliki karakteristik terhadap

organisasi, seperti kurang memiliki rasa memiliki dalam perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan karyawan yang memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu, (Robbins dan Judge, 2015:63).

Kedisiplinan karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang yang masih kurang baik dan kurang disiplin, seperti masih adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dengan waktu yang telah ditetapkan. Kedisiplinan yang masih perlu di bina lagi, seperti masih ada karyawan yang sering terlambat masuk kerja kembali setelah jam istirahat, misalnya jam istirahat dimulai dari jam 12.00-13.30, ini ada beberapa karyawan yang bahkan masuk kembali di jam 14.00. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Hasibuan, 2016:108).

Budaya organisasi PT. Wira jaya Indotama Karya Palembang juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena salah satu faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan adalah kurangnya tingkat kesabaran karyawan. Kurangnya ketulusan dalam bekerja, sering terjadi juga pola komunikasi karyawan yang kurang, karyawan mengaluh pada saat atasan yang memberikan pekerjaan atau tugas tambahan karena karyawan kurang bertoleransi dalam tindakan yang beresiko terhadap pekerjaan, dan karyawan pun merasa terbebani karena integrasi karyawan yang minim dalam melakukan pekerjaan. Lemahnya budaya organisasi di perusahaan, atas dasar fakta kebiasaan karyawan dalam bekerja yang kurang teliti seperti kurang tanggap dalam

melaksanakan tugas dalam penyampaian arahan kepada arekn kerja, serta tidak konsisten dalam waktu sehingga menjadi hambatan dalam pencapaian suatu target perusahaan. Budaya organisasi adalah cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian –bagian organisasi, (Busro dan Munandar, 2018:2).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang ?
2. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang ?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang ?
4. Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat untuk penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat untuk perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan PT. Wira Jaya Indotama Karya Palembang

3. Manfaat untuk almamater/universitas

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

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N,J dan Mayer, J,P. 2010. *The Measurementadantecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal occupational pyschology, 63(1), 1-18. [http:// doi.org/10.1111/j-2044-8325](http://doi.org/10.1111/j-2044-8325). 1990.
- Astadi, P. 2016. *pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial dasar secretariat daerah Provinsi Jawa Barat*. Journal Manajemen teori dan terapan tahun 9. No 2. Jawa Barat
- Bangun, Wilson. 2012. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Erlangga
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi sektor public*. Yogyakarta: Penerbit BPFE. Universitas Gadjadara
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – teori manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Darajat, Achmad Tubagus. 2015. *Konsep – konsep dasar manajemen personalia*. Bandung : Anggota Ikapi
- Daryanto.2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta:Gava Media
- Hasibuan, Malayu. 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iqbal, Hasan, M. 2015. *Statistic I(statistic deskriptif)*. Edisi kedua. Bumi Aksara : Alfabeta
- Jajang Adiftiya. 2014. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kijang Kabupaten Paser*. e-journal Ilmu Administrasi bisnis. Vol 2. No 4. ISSN : 2355-5408. ISSB : 833-845
- Kardinah. 2019.*pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal riset manajemen dan bisnis fakultas ekonomi uniat. Vol 4. Hal :119-126. P-ISSN : 2527-7502. E-ISSN : 2581-2165
- Lijan Potok. 2012. *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Malayu Hasibuan. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

- Marbawi, Adamy. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Mallikusoleh. Unimal Press
- Meithiana, Indrasari. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta, Indomedia Pustaka
- Nik amah. 2017. *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM tirta taman sari kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan pendidikan. Vol 6. No 1. Madiun
- Nova Syafrina. 2017. *Pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Ekonomi dan bisnis. Journal economic and business review. Vol 9. No 4. Riau
- Ria Darman. 2017. *Komitmen organisasi*. Tangerang selatan : Unpam Press.
- Siagian, sondong, P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan ketiga. Bumi Aksara. Jakarta
- Siahaan, elisabet. 2017. *An teseden kinerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kinerja karyawan*. Universitas Brawijaya program Pascasarjana. Malang
- Siswanto, WP. 2015. *Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada industry kecil*. E-journal moderenisasi. Vol 11. No 1
- Sopiah, S. 2010. *Budaya organisasi, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank*. Jurnal keuangan dan perbankan, 12(2), 208-317
- Sugiono. 2015. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: : alfabeta
- Sugiono. 2016. *metode penelitian kombinasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung : alfabeta
- Tika. 2016. *budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Uma, Sekaran. 2017. *Metode penelitian untuk bisnis*. Jakarta : salemba empat
- Umi dan Sri. 2016. *Manajemen sumber daya manusia II*. Umpo Press: Ponorogo
- V. wiratna. 2015. *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press

Wahyudi, Rendi. 2020. *Komitmen organisasi*. Tangerang Selatan : Unpam Press

Wibowo. 2017. *Manajemen kinerja*. Jakarta : penerbit Raja Grafindo Persada

