

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MITRA USAHA KARYA UTAMA TAPUS**

SKRIPSI



OLEH:

NAMA : RATU ANUGERAH

NIM : 212017323

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

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MITRA USAHA KARYA UTAMA TAPUS**

SKRIPSI

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



OLEH:

NAMA : RATU ANUGERAH

NIM : 212017323

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RATU ANUGERAH

NIM : 212017323

Jurusan : *Manajemen*

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S 1 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 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, Juli 2022



Ratu Anugerah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus
Nama : Ratu Anugerah
NIM : 212017323
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembimbing I



Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN/NBM : 0211116203


Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2022
Pembimbing II



Lesi Agustia, S.E., M.M.
NIDN/NBM : 0205088021

Mengetahui,
a.n. Dekan
Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Sekha Frihandayani, S.E., M.Si.
NIDN/NBM : 0229057501

Motto :

- ❖ *Jika niat sudah terpancang karena Allah, tidak akan ada halangan yang bisa menghentikan seseorang melakukan sesuatu. Niat karena Allah ialah motivator yang utama dan seharusnya menjadi satu-satunya motivator kita.*

Kupersembahkan Skripsiku ini kepada:

- ❖ *Kedua orangtuaku tersayang Ayahanda (Burmawi) dan Ibundaku tercinta (Ratena Waty, S.Pd.SD.)*
- ❖ *Saudaraku tersayang (Rjo Angga Saputra)*
- ❖ *Seluruh keluarga besarku di desa Perigi Kecamatan Pangkalan Lampam.*
- ❖ *Almamaterku.*

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah Swt Yang Mahakuasa, atas segala rahmat dan hidayah-Nya telah dilimpahkan kepada penulis, akhirnya skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus ini dapat diselesaikan dengan baik. Disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen. Penulis dengan tulus menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada ayahanda Rizon dan Ibunda Nurhida yang telah memberikan dorongan, nasihat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf dan karyawan /karyawati.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Prodi dan Sekertaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si. dan Ibu Lesi Agusria, S.E., M.M., selaku pembimbing yang telah dengan sabar membimbing dan memberikan masukan selama kuliah khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
6. Seluruh jajaran karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Keluarga besarku tercinta.
8. Seluruh teman, orang yang ku kenal dan yang mengenalku
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu pesatu.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudaraku yang telah menunggu dengan kesabaran dan senantiasa berdoa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal atas semua amal kebaikan mereka. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan dan perkembangan ilmu pendidikan khususnya dibidang Ekonomi dan Bisnis.

Palembang, Juli 2022

Ratu Anugerah

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
2. Kepemimpinan	16
3. Disiplin Kerja	24
4. Budaya Organisasi	28
B. Penelitian Sebelumnya	32
C. Kerangka Pemikiran	35
D. Hipotesis Penelitian	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	37
B. Tempat Penelitian	38
C. Operasionalisasi Variabel	38
D. Populasi dan Sampel	38
E. Data yang Diperlukan	39
F. Teknik Pengumpulan Data	40
G. Uji Instrumen	41
H. Analisis Data dan Teknik Analisis	42
I. Teknik Analisis	43

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	48
1. Sejarah PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus	48
2. Visi dan Misi PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus	49
3. Uji Instrumen	49
4. Karakteristik Responden	55
5. Hasil Jawaban Responden.....	57
B. Teknik Analisis	62
C. Pembahasan Hasil Penelitian	66

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	71
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel I.1 Laporan Total Produksi Tahunan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus Tahun 2016 – 2020 (dalam Kubik).....	5
Tabel I.2 Laporan Laba Tahunan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus Tahun 2016 – 2020.....	6
Tabel I.3 Tingkat absen Karyawan pada PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus	7
Tabel III.1 Variabel, Definisi, dan Indikator.....	38
Tabel III.2 Sampel Penelitian	39
Tabel III.3 Alternatif Skor Jawaban Angket	43
Tabel IV.1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	51
Tabel IV.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	52
Tabel IV.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	53
Tabel IV.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	54
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel IV.7 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Tabel IV.8 Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan	56
Tabel IV.9 Distribusi Responden Berdasarkan Umur Responden.....	57
Tabel IV.10 Distribusi Indikator Kepemimpinan	58
Tabel IV.11 Distribusi Indikator Disiplin Kerja	59
Tabel IV.12 Distribusi Indikator Budaya Organisasi	60
Tabel IV.13 Distribusi Indikator Kinerja Karyawan	61
Tabel IV.14 Regresi Linear Berganda	62

Tabel IV.15 Uji F	63
Tabel IV.16 Uji t	64
Tabel IV.17 Koefisien determinasi (KP)	65

DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	36

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Angket Penelitian
- Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Angket Kepemimpinan
- Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Angket Disiplin Kerja
- Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Angket Budaya Organisasi
- Lampiran 5 Rekapitulasi Hasil Angket Kinerja
- Lampiran 6 Perhitungan Hasil Uji Validitas SPSS
- Lampiran 7 Perhitungan Hasil Uji Reliabilitas SPSS
- Lampiran 8 Perhitungan Hasil Penelitian SPSS
- Lampiran 9 Surat Izin Penelitian dari Perusahaan
- Lampiran 10 Tabel Distribusi t
- Lampiran 11 Tabel Korelasi *Product Momen* (r)
- Lampiran 12 Tabel Distribusi F
- Lampiran 13 Fotocopy Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 Fotocopy Sertifikat Hapalan Membaca Surat-Surat Pendek Al-Quran
- Lampiran 15 Fotocopy Sertifikat TOEFL
- Lampiran 16 Fotocopy Sertifikat Komputer
- Lampiran 17 Surat Keterangan Terjemahan Absraknya dalam Bahasa Inggris
- Lampiran 18 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Ratu Anugerah/212017323/2022/Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus/Manajemen SDM.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus dengan jumlah populasi sebanyak 102 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel berdasarkan Issac Michael dengan taraf 5%, sehingga dari 101 karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 78 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket (kuesioner). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Persamaan regresi berganda $Y = Y = 2.607 + 0,392X_1 + 0,418 X_2 + 0,083X_3$ menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Y). Jika kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 16,463 > F_{tabel} = 1,47$. Artinya ada pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya ada kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ratu Anugerah/212017323/2022/The Influence of Leadership and Work Discipline on Employee Performance at PT. Central Asia Insurance Palembang Branch/HR Management.

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of leadership, work discipline, and organizational culture on employee performance. This type of research is associative research. The population of this study were all employees of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch with a total population of 102 people. In this study, sampling was based on Isaac Michael with a level of 5%, so that from 101 employees, the sample used was 78 employees. Data collection techniques using a questionnaire (questionnaire). The analysis technique used is linear regression analysis. The multiple regression equation $Y = Y = 2.607 + 0.392X1 + 0.418 X2 + 0.083X3$ states that there is a positive influence between the variables of leadership (X1), work discipline (X2), and organizational culture on employee performance (Y). If leadership, work discipline, and organizational culture increase, employee performance will also increase. The results of the F test show that $F_{count} = 16,463 > F_{table} = 1,47$. This means that there is a simultaneous influence of leadership and work discipline variables on the performance of employees of PT. Central Asia Insurance Palembang Branch. The results of the t-test indicate that $t_{count} > t_{table}$, meaning that there is leadership, work discipline, and organizational culture on the performance of PT. Business Partners of Tapus Utama Works.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang memerlukan sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan adalah agar perusahaan dapat menjalankan dan menerapkan sistem yang telah diatur oleh perusahaan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Tetapi, untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, tentu harus memperhatikan berbagai aspek. Menurut Notoatmodjo (2017:1), masalah sumber daya manusia, dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas akan menjadi beban bagi perusahaan. Kualitas menyangkut mutu dan kemampuan sumber daya manusia, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik. Oleh sebab itu, kepentingan akselerasi suatu perusahaan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat yang utama.

Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing, dan dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi, dan tanggungjawabnya. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi kerja. Dengan demikian, kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi (Sudaryo, 2018:177)

Setiap perusahaan memiliki pemimpin yang selalu berkomunikasi dan saling memberikan pengaruhnya kepada individu lain di tengah kelompoknya. Oleh karena individu dalam kelompok menimbulkan kekuatan saling mempengaruhi di antara sesama anggota, maka muncul dinamika kelompok yang membutuhkan seorang pemimpin untuk menggerakkannya. Pemimpin perlu memperhatikan dinamika kelompok agar ia dapat membimbing dinamika itu demi tercapainya tujuan organisasi. Sehingga, peran kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam rangka mengembangkan kelompok. Artinya seorang pemimpin tidak hanya bertugas mengarahkan dan membimbing orang lain sebagai individu, tetapi ia juga harus bisa mempengaruhi atau menggerakkan orang lain sebagai anggota kelompok (Zulkarnain, 2018:83).

Menurut Hasibuan (2017:179) kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi

yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan Kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, dan perilakunya. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga diperlukan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Siagian (2016:305), disiplin diartikan sebagai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan. Sikap dan perilaku sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Selain itu, budaya organisasi turut andil dalam memajukan perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif.

Dalam era globalisasi yang sangat sarat dengan perubahan, perubahan mana sering begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini, apakah strategi yang didesain tersebut cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru nilai-nilai yang ada justru itu menjadi kontra produktif bagi organisasi dalam perjalanannya ke depan. Para manajer terutama yang berada pada level puncak mesti sadar betapa pentingnya memahami budaya organisasinya karena pengaruhnya yang begitu besar terhadap perilaku anggota. Budaya organisasi juga dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya (Wardana, 2019:64).

Kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang baik tentu membangkitkan motivasi kerja yang merupakan kekuatan pendorong untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:171) bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam

jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Berdasarkan laporan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus, produksi dan laba terjadi fluktuasi atau turun naik dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, menunjukkan kinerja karyawan pun mengalami ketidakstabilan seperti terlihat pada tabel produksi sebagai berikut.

Tabel I.1
Laporan Total Produksi Tahunan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus
Tahun 2016 – 2020 (dalam Kubik)

No.	Tahun	Target	Produksi	Persentase Capaian Produksi
1	2016	2.000	2.054	102,7%
2	2017	2.000	1.321	66,05%
3	2018	2.000	1.954	97,7%
4	2019	2.000	1.751	87,55%
5	2020	2.000	1.423	71,15%

Sumber : PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus, 2020

Data tabel I.1 menunjukkan produksi PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus, terlihat mengalami fluktuasi selama 5 tahun terakhir. Data ini mengindikasikan secara kuantitas kinerja perusahaan mengalami penurunan. Begitu juga dengan capaian waktu target produksi yang belum memenuhi harapan.

Tabel I.2
Laporan Laba Tahunan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus
Tahun 2016 – 2020

No	Tahun	Laba	Perubahan
1	2016	97.254	-
2	2017	62.547	-34.707
3	2018	92.519	29.972
4	2019	82.907	-9.612
5	2020	67.377	-15.530

Sumber : PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus, 2020

Tabel I.2 menunjukkan laba PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus, terlihat cenderung mengalami penurunan selama 2 tahun terakhir dimana pada periode 2019–2020 turun sebesar 15.530, data ini juga mengindikasikan kinerja perusahaan juga mengalami penurunan.

Kinerja yang baik tentu harus diikuti pula dengan disiplin kerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, akan meningkatkan kesadaran kerja. Hal ini sesuai pendapat Hasibuan (2017:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu.

Disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus dalam 5 tahun terakhir mengalami penurunan dimana penurunan tersebut dapat dilihat dari rekap ketidakhadiran (absen) yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.3
Tingkat absen Karyawan pada PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Alpa
2016	215	312	97
2017	215	312	98
2018	215	312	102
2019	215	312	111
2020	215	312	131

Sumber : Rekap absensi karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa persentase di ketidakhadiran karyawan dengan kategori alpa yang semakin meningkat dalam kurun waktu 5 tahun terakhir. Berdasarkan hasil observasi penulis juga menemukan adanya permasalahan yang terkait dengan kedisiplinan penggunaan jam kerja, dimana para karyawannya seringkali tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan mengenai aturan jam kerja kantor yang harusnya dimulai pukul 08.00 WIB dan berakhir pukul 16.00 WIB dengan jeda waktu istirahat pukul 12.00 s/d 13.00 WIB.

Hasil observasi juga menemukan pimpinan di PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus tercatat sering mengambil jadwal cuti melebihi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menjadikan karyawan tidak disiplin karena kurangnya *controlling* dari atasan. Karyawan yang bekerja melampaui jam operasional kantor tidak diakui sebagai lembur sehingga tidak diberikan upah, sehingga karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus seringkali menunda-nunda pekerjaan tersebut.

Secara keseluruhan persentase tingkat alpa karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus setiap tahun mengalami peningkatan akibat kurangnya memiliki komitmen kerja seperti hadir kurang tepat waktu, serta keluar kantor

pada saat jam kerja. Ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut masih memiliki disiplin yang kurang baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik menurut Mahmud (2019) juga memerlukan atau meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Selanjutnya, dari hasil wawancara yang penulis lakukan ditemukan bahwa untuk budaya organisasi, setiap keputusan telah ditetapkan oleh PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus. Perusahaan tidak memberikan kebebasan atau keleluasaan kerja. Pekerjaan harus diselesaikan di kantor atau di tempat kerja dan tidak ada toleransi yang diberikan perusahaan, karena sudah menjadi resiko kerja yang dihadapi karyawan dan dilakukan secara terus menerus yang menjadi beban karyawan. Untuk upaya organisasi perusahaan telah ada dalam menciptakan hubungan yang baik seperti memberikan upah lembur, tetapi untuk upaya organisasi menciptakan suasana kerja yang lebih rileks atau lebih santai dan bersemangat, tidak ada dukungan oleh perusahaan.

Alpa menimbulkan ketidakdisiplinan akan membawa dampak buruk bagi perusahaan, diantaranya kurangnya komitmen kerja seperti hadir tidak tepat waktu, tidak mengindahkan peraturan tentang penggunaan jam kerja yang pada akhirnya menyebabkan kinerja menjadi buruk.

Ketidakterdisiplinan ini menjadi kebiasaan atau budaya organisasi karena terjadi terus menerus tanpa penerapan sanksi, terlebih untuk penggunaan waktu kerja jam istirahat yang selalu melebihi rentang 1 jam seperti tertera dalam

peraturan. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian khususnya mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus”.

B. Rumus Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus?

C. Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberi praktek dan teori yang selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan khususnya bagi PT. Mitra Usaha Karya Utama Tapus dalam melakukan proses kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Manfaat bagi almamater

Dapat menambah pustaka dan dapat dijadikan referensi bagi peminat dalam mengadakan penelitian terhadap masalah yang untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ambar Teguh dan Rosidah Sulistiyani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Ananta Dwikristianto Satedjo. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura*. Jurnal Agora, Vol 5, No 2 (2017).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Any Isvandiari. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018: 17 - 22.
- Arikunto Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Suprihat. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Rawalumbu*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No.2, 2018.
- Catur Windaryadia. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (3), 2018
- Edi Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Kartini Kartono. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Komang Ardana, I. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Lesi Agusria dan Irenti Deskalia Herani. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penulak Abab Lematang Iilir*. MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 6 Nomor 2 2021.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara dan Octorent. 2015. *Effect Of Work Discipline and Work Motivasion and Job Statisfaction on Employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal of management.
- Margono. 2017. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Miftah Thoha. 2018. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi. 2016. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Notoatmodjo. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rifaldi Maniku. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Krakatau Bandar Samudra*. SAINS: Jurnal Manajemen dan Bisnis p-ISSN: 1978-2241 e-ISSN: 2541-1047
- Sondang P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Ngayomi Yudha Wastuti. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Arta Medan*. Psikologi Prima Vol 2, No 1 Mei 2019 e-ISSN : 2598 - 8026
- Stephen P. Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2016. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Veithzal Rivai. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zulkarnain, Wildan. 2018. *Dinamika Kelompok Latihan Kepemimpinan dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.