

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CATURADILUHUR SENTOSA
PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Luluk Oktiani

Nim : 212019058

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CATURADILUHUR SENTOSA
PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Starta Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Luluk Oktiani

Nim : 212019058

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Luluk Oktiani
Nim : 212019058
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul UP : Pengaruh Budaya Organisasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
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 ketidak benaran 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, 25 Februari 2023



Luluk Oktiani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.
Nama : Luluk Oktiani
Nim : 212019058
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal,

Pembimbing I



Dr. H.M Idris, S.E., M.Si
NIDN : 13106001


Pembimbing II



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN : 0110128310

Mengetahui, Dekan
u.p. Ketua Program Studi Manajemen




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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi pula kamu menyukai sesuatu padahal ia amat buruk bagimu, Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui ”. **(QS. Al-Baqarah:216)**

Mungkin hantaman, pukulan demi pukulan itu menyakitkan, bahkan membuat lelah karena harus mengurai air mata, tapi akan membuatmu jadi terbiasa menerima alur cerita-Nya. Melewati episode mengecewakan yang pasti berganti episode yang membahagiakan. Ingatlah, tidak ada sebilah pedang yang indah nan tajam tanpa proses tempaan.

(Penulis)

PERSEMBAHAN :

Dengan Do'a dan rasa cinta skripsi ini ku persembahkan kepada :

- Kedua orang tuaku tercinta
Mama Megawati dan Bapak Bustam
- Saudara-saudaraku
Trisno Whardana, Dedek Apriansyah
- Keluarga Besarku
- Almamaterku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang** ” dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Mama dan Bapak Tercinta serta Keluarga Besar yang Kusayangi. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. H.M Idris, S.E., M.Si dan Ibu Anggreany Hustia.,S.E,M.M selaku pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran membimbing dan memberikan arahan dan masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Ketua Dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Fitantina. S.E, M.Si selaku pembimbing akademik.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak Erman dan Bapak Marco selaku manajer dan praktisi HR dan seluruh karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang yang telah menjadi responden yang sangat membantu dalam penelitian skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku tercinta yang sama-sama berjuang dari awal semester sampai dengan sekarang Vivin Wiranti Nirwana, Muhammad Nico Tandanu, Robby Decaniago, Imam Ghazali, Yandhikara.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2019.

Semoga semua perbuatan baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari hasil penelitian Skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca maupun penulis. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Februari 2023



Luluk Oktiani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	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
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel	33
E. Data yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data.....	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Simpulan... ..	75
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Realisasi Target Penjualan.....	5
Tabel II.1 Kerangka Pemikiran	27
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel.....	33
Tabel IV.1 Uji Validitas	47
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	48
Tabel IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Y	53
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel X1	56
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel X2	59
Tabel IV.6 Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.7 Uji F	64
Tabel IV.8 Uji t	65
Tabel IV.9 Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar VI.1 Karakteristik Perdivisi.....	49
Gambar VI.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar VI.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Gambar VI.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian
Lampiran 2	: Daftar Kuesioner
Lampiran 3	: Tabulasi Data Identitas Responden
Lampiran 4	: Distribusi responden (identitas responden)
Lampiran 5	: Hasil Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 6	: Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 7	: Hasil Regresi, Uji F, dan Uji t
Lampiran 8	: Tabel Isaac dan Michael
Lampiran 9	: Tabel r
Lampiran 10	: Tabel F
Lampiran 11	: Tabel t
Lampiran 12	: Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
Lampiran 13	: Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 14	: Bukti Pelunasan BPP
Lampiran 15	: Plagiat Checker
Lampiran 16	: Setifikat AIK
Lampiran 17	: Sertifikat SPSS
Lampiran 18	: Sertifikat Komputer
Lampiran 19	: Sertifikat AIK
Lampiran 20	: Sertifikat Lainnya
Lampiran 21	: Biodata Penulis

ABSTRAK

Luluk Oktiani / 212019058 / 2023 / Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini Adakah pengaruh budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 65 karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang dengan Teknik *Simple Random Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (Angket) dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil analisis ini menunjukkan 1) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. 2) Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. 3) Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Luluk Oktiani / 212019058 / 2023 / The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

The formulation of the problem in this study is there any influence of organizational culture and work discipline on the performance of employees of PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. This research was conducted with the aim of knowing the effect of organizational culture and work discipline on the performance of employees of PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. This type of research is associative. The sample used was 65 employees of PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang with Simple Random Sampling Technique. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection method used is a questionnaire method (questionnaire) and interviews. The data analysis used in this research is qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this analysis show 1) There is a significant influence of organizational culture and work discipline on the performance of employees of PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. 2) There is a significant influence of organizational culture on the performance of employees of PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. 3) There is a significant effect of work discipline on the performance of employees of PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam aktivitas perusahaan. Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasa-jasanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai. Meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Salah satu permasalahan dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawan, kinerja menjadi permasalahan penting karena merupakan penggerak suatu perusahaan, penilaian sumber daya manusia dilihat dari

kinerjanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sesuai dengan organisasi yang terdapat dalam organisasi yang diikutinya (Busro, 2020:87).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan keahlian untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu budaya organisasi, dan disiplin (Kasmir, 2018:189-192).

Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, sebab dengan adanya budaya organisasi karyawan akan menyampingkan latar belakang mereka dan menjalankan tugas sesuai dengan apa yang mereka dengar dan lihat pada organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang tidak terlihat selagi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi (Afandi, 2021:98).

Budaya organisasi sebenarnya adalah budaya sektoral. Artinya, budaya tersebut dimiliki oleh setiap orang yang melibatkan dirinya dalam

organisasi itu sendiri, bukan berlaku bagi seluruh organisasi sejenis. Suatu organisasi ketika mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi baik secara internal maupun eksternal, maka proses belajar menghadapi masalah yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi tetap mampu memenangkan persaingan yang ada.

Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja sebab dengan adanya disiplin kerja karyawan akan selalu mengedepankan sikap kesediaan dan kerelaanya untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku ditempat kerja. Disiplin kerja adalah 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 (Afandi, 2021:21). Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2019:86).

Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2018:193). Berdasarkan pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah aturan yang dibuat organisasi atau perusahaan yang harus di terapkan atau dilaksanakan

oleh karyawan karena akan berdampak terhadap kesuksesan dan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan dokumentasi, PT. Caturadiluhur Sentosa adalah anak Cabang dari PT. Catur Sentosa Adiprana yang bergerak dibidang perdagangan barang hasil industri. Terutama bahan bangunan dan berbagai merk keramik. Adapun perusahanaan ini pertama kali dimulai dari usaha yang dilakukan oleh dua orang yakni Eka Santosa dan Darmawan Putra Totong memulai bisnis dengan toko cat ritel kecil 40m persegi di jalan Gaja Mada, Jakarta. Toko ini diberi nama Toko Tjat Sentosa yang menjual berbagai produk cat. Setelah berkembang, mereka memperluas bisnis dengan menjual produk lain dalam bahan bangunan dengan lebih banyak variasi produk.

Perusahaan ini menjual berbagai merk keramik, granit homogeneous tile, dan bahan bangunan dengan harga grosir. PT. Caturadiluhur Sentosa di dirikan berdasarkan akta Perseroan terbatas No.82 tertanggal 19 April 1995, didaftarkan dalam buku daftar Kepaniteraan Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 13 November 1995 dibawah No. 1241995PT, dan di umumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No, 4 tanggal 12 januari 1996.

PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang merupakan salah satu Distributor bahan bangunan terbesar di kota Palembang dan memiliki banyak karyawan yang di tuntut untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan maksimal serta memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pelanggan.

Akan tetapi pada kenyataanya Kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang mengalami masalah yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada menurunnya produksi perusahaan setiap tahunnya.

Berdasarkan hasil observasi dan data yang di dapat dari PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang, target yang di tetapkan pada tahun 2017-2021 terlihat belum pernah mencapai target perusahaan secara maksimal dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Realisasi Target Penjualan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang
Tahun 2017-2021

Tahun	Target Unit	Realisasi Unit	Presentase	Belum Tercapai (%)
2017	8650	8232	87%	13%
2018	8475	8020	86%	14%
2019	8600	7892	80%	20%
2020	8775	8326	78%	22%
2021	8125	7955	79%	21%

Sumber : Bagian Kepegawaian PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil pelaksanaan kerja dari tahun 2017 sampai 2021 PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang mengalami naik turun namun belum pernah mencapai target sesuai dengan target yang di tentukan. Tahun 2017 sampai tahun 2021 realisasi pekerjaan semua tidak memenuhi kuantitas target PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang. Kuantitas

kerja merupakan salah satu indikator dari kinerja karyawan, penurunan ini dapat menggambarkan kinerja karyawan menurun. Selain dari permasalahan kuantitas, permasalahan kualitas juga menjadi salah satu masalah yang terjadi di tempat penelitian, kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan belum maksimal atau kinerja karyawan belum mencapai apa yang diharapkan oleh pimpinan. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya karyawan yang bekerja belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dikarenakan karyawan masih berperilaku contohnya seperti masih bermalas-malasan saat jam istirahat sudah selesai, ketika jam kantor dimulai karyawan masih terlihat berdiskusi di luar pekerjaan kantor dan bermain permainan di handphone mereka di jam operasional kantor. Permasalahan lainnya yaitu permasalahan waktu yang merupakan salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, di tempat penelitian di temukan beberapa pekerja yang tidak menyelesaikan tugas nya tepat waktu, contohnya berkas tertumpuk dan tidak segera di selesaikan, menyebabkan pekerjaan yang cepat terselesaikan namun terjadi kemunduran penyelesaian nya dikarenakan tidak diselesaikan secara tepat waktu.

Permasalahan budaya organisasi pada PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang juga mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi dan disiplin kerja yaitu kurangnya ketekunan karyawan dalam bekerja. Contoh karyawan meninggalkan tugasnya sebelum dikerjakan sampai selesai, dan mengerjakan tugas lain sehingga menyebabkan pekerjaan awal terbengkalai

atau tidak selesai. Selain ketekunan, ketulusan dalam bekerja juga berpengaruh karena bekerja dengan setulus hati dapat memudahkan perusahaan menjadi lebih maksimal. Tetapi masih ada karyawan yang belum bekerja dengan ketulusan contohnya, tidak mengikuti setiap aturan yang telah ditentukan perusahaan seperti tugas pekerjaan yang bisa diselesaikan hari itu juga tapi karyawan lebih memilih menyelesaikannya esok hari. Permasalahan lainnya yaitu kesabaran, kesabaran merupakan pengendalian diri, sikap, serta menahan emosi dan keinginan bertahan dalam situasi sulit dengan tidak mengeluh yang harus dimiliki karyawan. Akan tetapi sesuai dengan hasil observasi peneliti, masih terdapat karyawan yang tidak memiliki kesabaran dalam menghadapi pekerjaannya. Contoh yaitu terlihat dari karyawan yang mengeluh karena tugas sebelumnya belum selesai sudah ditambah tugas yang baru lagi. Hal ini menunjukkan kesabaran karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Disiplin kerja pada PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang juga mempengaruhi kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari permasalahan pengawasan melekat (Waksat). Pengawasan melekat yang menjadi di perusahaan belum maksimal. Sering kali kesalahan karyawan terjadi berulang-ulang dikarenakan tidak adanya pengawasan. Contohnya ada beberapa karyawan masih datang tidak sesuai jam yang ditentukan oleh perusahaan, namun karena tidak adanya pengawasan maka karyawan datang tidak sesuai jam yang ditentukan dan hal ini sering terjadi berulang kali. Dalam pemberian sanksi dan hukuman pimpinan di PT. Caturadiluhur

Sentosa Palembang, sesuai dengan observasi di lapangan menyatakan pimpinan masih membedakan dalam memberikan sanksi dan hukuman, contoh jika karyawan yang dianggap dekat ketika melakukan kesalahan maka sanksi hukuman yang diberikan ringan tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP). Permasalahan lainnya ketegasan pemimpin di PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang di rasa masih kurang, dalam memberikan sanksi hukuman pada karyawan yang tidak disiplin contohnya ada beberapa karyawan yang tidak masuk tanpa izin, tidak diberikan teguran sesuai dengan kesalahannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang ?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang ?
3. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caturadiluhur Sentosa Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Kedua. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kedua. Jakarta: Prenada media Grup.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma-Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 55-67.
- Diah Asianti Isnaini, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis : Cetakan Pertama*. Noer Fikri. Palembang.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan Kelima*. Rajawali Pers.
- Kholilah. (2019). *Perilaku Organisasi*. Palembang: CV. Amanah.
- Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi* (2021). Penerbit Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Putri, D. Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Aurora World Cianjur. *Jurnal manners*, 2(2), 119- 133.
- Romadhon, S. A., & Indiyati, D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Pt. PelindoIi Tanjung Priok. *Jurnal Proceedings of Management*, 7(3).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alberta.
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yunansyah, D. F., & Arnu, A. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Karawang. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(1), 152-159