

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Muhammad Amin Fariz

NIM : 212018389

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SRI ANEKA KARYATAMA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



**Nama : Muhammad Amin Fariz
NIM : 212018389**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Amin Fariz
NIM : 212018389
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama

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 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 2023



Muhammad Amin Fariz

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Sri Aneka Karyatama Palembang

Nama : Muhammad Amin Fariz
NIM : 212018389
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, Februari 2023

Pembimbing I,



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN. 0229057501

Pembimbing II,



Anggreany Hestia, S.E., M.M

NIDN : 0110128301

Mengetahui,

Dekan



u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

**“NAIKLAH KE ATAS TANPA MENJATUHKAN ORANG LAIN DAN INGAT
KETIKA ENGKAU SUDAH DIATAS JANGAN LUPA KEPADA ORANG-
ORANG YANG TELAH MENEMANIMU PADA SAAT ITU”**

Dengan rasa cinta dan do'a Skripsi ini
kupersembahkan kepada:

1. Ayahandaku Maximillian Abubakar Malik
dan Rita Mulyani Tercinta
2. Saudara-Saudaraku serta Keluarga
Besarku
3. Sahabat Seperjuangan
4. Almamater Kebanggaanku



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Maximillian abubakar dan ibu Rita mulyani, 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 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 Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.Si 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 dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Buisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran yang bermanfaat dan memberikan

banyak nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.

7. Keluarga tercinta terutama kedua orangtuaku kakakku 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. Sri Aneka Karyatama Palembang yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Kepada sahabat seperjuangan (Aldo, Alfi, Alissa, Budi, Ilham, Ervan, Adhan, Medy, Niko, Amar Bes, Fajar, Ikik Nang, Sakinah).
10. Terima kasih untuk Aurell Anastasya yang telah memberikan semangat.
11. Terakhir, tidak kalah penting yaitu terima kasih kepada diriku, terima kasih diriku karena telah mempercayaku, terima kasih diriku karena telah bekerja keras, terima kasih diriku karena tidak meminta hari libur, terima kasih diriku karena tidak pernah menyerah, terima kasih diriku karena selalu bersedekah dan berusaha lebih banyak memberi dari pada menerima.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Febuari 2023

Muhammad Amin Fariz

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN 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	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Kerangka Pemikiran	29
D. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian	32
C. Operasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Data Yang Diperlukan	36
F. Metode Pengumpulan Data.....	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan	6
Tabel 1.2 Data Hasil Pra Penelitian Budaya Organisasi	7
Tabel 1.3 Data Hasil Pra Penelitian Kedipilinan	8
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variable Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Jumlah Karywan Kantor	34
Tabel 3.3 Populasi dan Sample Karyawan.....	36
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert.....	41
Tabel 4.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4.2 Uji Validitas budaya organisasi	49
Tabel 4.3 Uji Validitas Disiplin	50
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden variabel kinerja karyawan.....	55
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel buadaya organisasi	57
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel disiplin.....	60
Tabel 4.8 Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan).....	64
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	65
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	53
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Koesioner
- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji Instrumen Data
- Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Surat Keterangan Selesai Riset
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Sertifikat Komputer
- Lampiran : Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Hasil Cek Plagiat
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Muhammad Amin Fariz/212018389/2023/Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sri Aneka Karyatama Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh budaya organisasi dan disiplin secara bersama-sama dan parsial terhadap kinerja karyawan PT.Sri Aneka Karyatama Palembang. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 91 karyawan dan sampel sebanyak 48 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner, pada tahap analisis yang digunakan adalah data kualitatif di kuantitatifkan. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data berupa analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis F dan t serta koefisien Determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin (X2) secara bersama-sama terhadap (Y) kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang Adanya pengaruh lingkungan kerja (X1) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, adanya pengaruh disiplin (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)PT.Sri Aneka Karyatama Palembang

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin dan Kinerja

ABSTRAK

Muhammad Amin Fariz/212018389/2023/The Influence of Organizational Culture and Discipline on Employee Performance at PT. Sri Aneka Karyatama Palembang/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study is whether there is an influence of organizational culture and discipline jointly and partially on the performance of employees of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang. In this research, the population is 91 employees and the sample is 48 employees. The data used in this study are primary data and data collection techniques, namely questionnaires, in the analysis stage used is quantitative qualitative data. The analysis technique used is an instrument test consisting of validity and reliability tests, while the data analysis technique is in the form of multiple linear regression analysis and hypothesis testing F and t and the coefficient of determination (R^2) with an error rate of 10%. The results showed that there was a positive influence between organizational culture variables (X1) and discipline (X2) together on (Y) the performance of employees of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang There is a partial influence of the work environment (X1) on employee performance (Y) of PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, there is a partial influence of discipline (X2) on employee performance (Y) PT. Sri Aneka Karyatama Palembang

Keywords: Organizational Culture, Discipline and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia, tujuan dan sasaran suatu organisasi atau perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia tidak saja dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai manusia yang memiliki emosi dan kepribadian yang dapat dijadikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan organisasi atau perusahaan (Ramadhan, 2019:19).

Kesuksesan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang sesuai dengan aturan serta standar yang ditetapkan oleh masing-masing perusahaan, kinerja tersebut yang akan membawa perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (Kasmir ,2019:182). Dalam hal ini, perusahaan harus memiliki cara tersendiri untuk mendorong para karyawannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna untuk menyelesaikan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu dan ketentuan yang diberikan oleh perusahaan, karena setiap perusahaan tentunya berharap agar tujuan perusahaan dapat terealisasikan, salah satunya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan juga pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan kinerja merupakan kondisi yang sangat penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan target-target yang sebelumnya telah ditetapkan. Namun dalam hal ini, masih banyak karyawan yang tidak menunjukkan kinerja yang optimal. Ada beberapa karyawan yang hanya menunjukkan kinerja yang baik jika diawasi oleh atasan. Jika hal ini terus terjadi, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Kinerja setiap karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti faktor motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan pimpinan organisasi, (Sutrisno,2018:2) dalam hal ini, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi perlu diperhatikan oleh perusahaan karena budaya organisasi merupakan karakteristik yang tidak tampak, dimana karakter ini merupakan kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam organisasi, dimana hal ini dapat menjadi contoh dan pembanding antara suatu organisasi dengan organisasi-organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat disebut sebagai perilaku yang tentunya dapat diterima serta dipahami secara bersama yang mencerminkan nilai serta norma perilaku anggota organisasi.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila budaya organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, dimana hal ini akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. Budaya organisasi perlu diperhatikan oleh perusahaan karena secara tidak langsung, karyawan, terutama karyawan baru akan belajar dan beradaptasi dengan budaya di perusahaan tersebut guna untuk berbaur dan menyesuaikan diri dengan keadaan sekitar perusahaan agar karyawan mudah diterima dilingkungan perusahaan. Budaya organisasi yang kurang baik atau lemah, cenderung akan menjauhkan perusahaan dari visi dan tujuan yang sangat ingin dicapai oleh perusahaan. Sebaliknya, jika budaya

organisasi berjalan dengan sebagaimana mestinya atau dengan baik, maka akan mendekatkan perusahaan dengan visi dan tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan perlu mengelola budaya organisasi dengan benar agar budaya organisasi menjadi kuat dan positif, sehingga karyawan dalam perusahaan tersebut terdorong dan terpengaruh akan perilaku yang positif dan bekerja secara produktif, efektif, dan efisien.

Kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Permasalahan yang sering ditemui yaitu kurangnya ketaatan karyawan dalam mematuhi peraturan dan nilai yang telah dibuat oleh perusahaan, salah satunya yaitu terkait dengan disiplin kerja. Disiplin kerja juga termasuk dalam salah satu faktor yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin kerja termasuk dalam salah satu bentuk sikap menghargai, menghormati, serta taat pada aturan-aturan yang telah dibuat oleh perusahaan guna untuk mencapai visi dan tujuan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang harus dijaga, dipertahankan, serta ditingkatkan karena apabila karyawan terbiasa bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka tujuan perusahaan akan semakin cepat untuk dicapai. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Hasibuan dalam Sinambela, 2016:335). Dengan adanya kedisiplinan dalam perusahaan atau organisasi, diharapkan hal ini dapat mendorong semangat kerja yang tinggi karena karyawan merasa mereka diikutsertakan dalam pencapaian tujuan

perusahaan dan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui serta dihargai oleh perusahaan. Disiplin kerja sebagaimana bentuknya yang merupakan implementasi dari kesadaran dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam lingkungan organisasi atau perusahaan di tempatnya bekerja, maka dengan adanya disiplin kerja itu sendiri akan membimbing karyawan menjadi lebih tertata dan teratur atas segala pengendalian dirinya untuk mau bekerja secara tepat dan akurat sesuai kebijakan dan aturan yang ditetapkan organisasi, dengan demikian hasil dari kedisiplinan itu akan membentuk suatu kondisi yang kondusif dan selaras dengan tujuan organisasi dalam pencapaian suatu kinerja yang baik.

Pembangunan nasional merupakan bagian dari salah satu perwujudan cita-cita negara Indonesia dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sebagai upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum perlu adanya pelaksanaan dalam bentuk fisik, pembangunan proyek-proyek, sarana dan prasana yang diwujudkan dalam bentuk pembangunan dan rehabilitasi kepentingan umum. Industri jasa konstruksi merupakan salah satu sektor yang memiliki tempat yang strategis di dalam sistem ekonomi nasional dimana nilai strategisnya itu adalah keterkaitan antara satu sektor dengan sektor lainnya.

Persepsi yang muncul baik positif maupun negatif karyawan terhadap perusahaan akan mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan dalam bekerja demi perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini data kinerja karyawan

tetap dan tidak dilihat dari jumlah pekerjaan yang selesai tepat waktu dan tidak tepat waktu pada PT. SAK dari tahun 2018-2022.

Tabel 1.1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan Karyawan
PT. Sri Aneka Karyatama Tahun
2018-2022

Tahun	jumlah pekerjaan	Pekerjaan selesai tepat waktu	Pekerjaan tidak selesai tepat waktu	Presentase pekerjaan tidak tepat waktu (%)
2018 - 2019	243	210	33	13,5
2019 - 2021	298	242	56	18,7
2021 – 2022	310	275	35	20

Sumber: PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan bahwa pada tahun 2018 jumlah pekerjaan mencapai 243 pekerjaan, jumlah pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 210 pekerjaan sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 33 atau 13,5%. Untuk tahun 2019 jumlah pekerjaan mencapai 298 pekerjaan, pekerjaan yang selesai tepat waktu sebesar 242 pekerjaan. Sedangkan pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sebesar 18,7%. Sedangkan tahun 2020 jumlah pekerjaan yang tepat waktu sebesar 310 pekerjaan, pekerjaan selesai tepat waktu sebesar 275 pekerjaan, dan pekerjaan yang tidak tepat waktu sebesar 35 pekerjaan atau 20,0%

Karyawan terkadang bekerja tidak berdasarkan SOP perusahaan sehingga berdampak pada kualitas kerja yang tidak baik pada perusahaan, selain itu juga manajemen yang kurang baik pada perusahaan ini berdampak pada kualitas kerja yang tidak baik juga, tabel I.1 juga terlihat bahwa kuantitas hasil pekerjaan selalu menurun di setiap tahun, hal ini karena kurangnya kemampuan karyawan yang belum sepenuhnya memahami hal-hal yang

berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan di perusahaan ini. Selain itu indikator kinerja lainnya terlihat dari presentase pelaksanaan kerja karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meningkat disetiap tahunnya, penyebabnya dikarenakan beberapa karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaannya memilih untuk bercanda, mengobrol saat jam kerja. Hal tersebut berimbas pada kinerjanya diperusahaan artinya tingkat kinerja karyawan di PT. Sri Aneka Karyatama Palembang ini belum maksimal hal tersebut di terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.2
Data Hasil Pra Penelitian Budaya Organisasi
PT. Sri Aneka Karyatama

No	Pernyataan	30 responden	
		YA	TIDAK
1	Karyawan tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan	10	20
2	Karyawan bekerja dengan ketulusan	11	19
3	Karyawan mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja	12	18

Sumber: Pra Penelitian PT. Sri Aneka Karyatama Palembang,2022.

Budaya organisasi pada PT. Sri Aneka Karyatama Cabang Palembang ini masih lemah, terlihat dari tabel 1.2 pernyataan nomor 1 menunjukkan ketekunan bahwa karyawan di perusahaan ini masih banyak yang belum tekun dalam bekerja, Karyawan datang dan pulang tidak pada jam atau waktu yang telah ditetapkan perusahaan yang mana seharusnya jam masuk kantor dimulai dari jam 07.30, ini ada beberapa karyawan yang bahkan masuk jam 08.00. Pada pernyataan nomor 2 menunjukkan ketulusan dimana karyawan tidak bekerja dengan tulus. Karyawan pada perusahaan ini masih banyak yang belum bekerja dengan ketulusan, sering terjadi karyawan mengeluh pada saat atasan

memberikan pekerjaan tambahan yang membuat karyawan merasa terbebani karena tidak memberikan kebebasan waktu untuk melakukan pekerjaan, sehingga hasil yang didapatkan tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan karena dalam menyelesaikan pekerjaan terburu-buru. Selain itu kurangnya pendekatan antara atasan dengan bawahan membuat karyawan segan terhadap atasan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa terkekang untuk melakukan kreatifitas karyawan karena dituntut agar bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.

Pada pernyataan nomor 3 menunjukkan kesabaran dimana didapatkan hasil karyawan tidak mempunyai rasa kesabaran dalam bekerja. Hal ini terlihat adanya karyawan dalam bekerja kurang teliti seperti kurang tanggap melaksanakan tugas dalam penyampaian arahan kepada rekan kerja, tidak konsisten terhadap waktu, tidak mengerjakan pekerjaan secara hati-hati terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan sehingga menjadi hambatan dalam pencapaian suatu target perusahaan.

Tabel 1.3
Data Hasil Pra Penelitian kedisiplinan
PT. Sri Aneka Karyatama

No	Pernyataan	30 responden	
		YA	TIDAK
1	Pimpinan tegas dalam menyikapi karyawan yang tidak patuh	10	20
2	Sanksi hukuman diberlakukan sesuai tingkat kesalahan karyawan	9	21
3	Karyawan selalu mendapatkan pengawasan intensif	13	17

Sumber: Pra Penelitian PT. Sri Aneka Karyatama Palembang, 2022.

Kedisiplinan PT. Sri aneka karyatama masih sangat lemah terlihat pada tabel 1.3 pernyataan nomor 1 menunjukkan ketegasan bahwa pimpinan tidak

tegas dalam menerapkan peraturan kepada bawahan seperti contoh dalam penggunaan handphone pada saat rapat pimpinan belum tegas dalam menyikapi hal ini. Pada pernyataan nomor 2 menunjukkan sanksi hukuman kepada karyawan tidak bekerja dengan tertib seperti halnya saat jam makan siang berlangsung para karyawan biasanya makan diluar, pada saat jam makan siang sudah berakhir para karyawan tidak tepat waktu untuk ballik ke kantor Pada pernyataan nomor 3 menunjukkan waskat dimana karyawan selalu mendapatkan pengawasan intensif, dalam perusahaan ini belum terlihat pengawasan yang ketat karna masih banyak karyawan kayawan yang bersantai saat jam kerja Hal ini terlihat adanya karyawan dalam bekerja kurang disiplin seperti tidak tegas dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga menjadi hambatan dalam mencapai suatu target perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Sri Aneka Karyatama untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada perusahaan tersebut dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?

2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sri Aneka Karyatama Palembang?
3. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Sri Aneka Karyatama Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi aktualisasi penulis dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Zanafa Publishing.
- Haryadi (2017) pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisma Dawindo Sarana *jurnal of management* vol 5, no 1 2017
- Hasan, Iqbal. (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P.. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P.. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. *jurnal of management* Vol. 4 No. 2 , 2017
- Isnaini, DKK. (2019). Metodologi penelitian Bisnis: Cetakan pertama Noe fikri
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Lili Sularmi, Nurul Hikmah Apriyanti (2019) pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk *jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Muhammad, Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Nike Ningsih Purnama Sari (2017 Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. PLN (persero) area pekanbaru rayon kota timur
- Ramadhan, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara T. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/22682>.
- Riana Aprilianti, Syarifuddin (2019) budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* vol IX, no 02, 2022
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta. Vol 03, no 01, 2019

Sutrisno, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Sutrisno, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta