

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BALRICH LOGISTICS PALEMBANG**



SKRIPSI

**NAMA : MUHAMAD IRGA VAREZI
NIM : 212021302**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BALRICH LOGISTICS PALEMBANG**

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



NAMA : MUHAMAD IRGA VAREZI

NIM : 212021302

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Irga Varezi
NIM : 212021302
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balrich Logistics Palembang

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan 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, Agustus 2025



Muhamad Irga Varezi

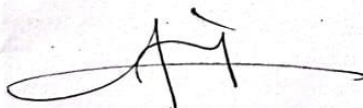
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Balrich Logistics Palembang
Nama : Muhamad Irga Varezi
NIM : 212021302
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Oktober 2025

Pembimbing I



Amidi, S.E., M.Si.
NIDN : 229056502

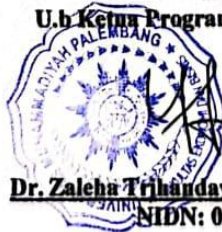
Pembimbing II



Ummi Kalsum, S.E., M.Si.
NIDN : 0230047702

Mengetahui,
Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridaan) Kami, Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sungguh, Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”

(Al-Ankabut ayat 69)

Skripsi yang hebat adalah skripsi yang selesai, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya proses itu yang paling penting karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit.

Persembahan:

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Ayah Argiansyah Dan Ibu Susi Wati
- ❖ Hilvania Argista Dan Geri Alviranda
- ❖ Teman Teman Almamater Hijau



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alam, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Balrich Logistic Palembang"**. Dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta telah merawat, mendidik, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si CHRO. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. Selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Amidi, S.E.,M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
6. Ibu Ummi Kalsum, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
7. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.M. Selaku penelaah 1, dan Ibu Wani Fittriah, S.E., M.Si. selaku penelaah 2 dalam seminar proposal. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
9. Pimpinan dan seluruh staff dan karyawan PT. Balrich Logistic Palembang yang

sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai selesai.

10. Ibu Ervita Safitri S.E., M.Si. sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
11. Keluarga tercinta, terutama kedua orang tua ayah ibukku tercinta, kakak-kakak yang selalu mendoakan dan mensupport penulisan skripsi ini. Terimakasih selalu memberikan kasih sayang, ketulusan, nasihat, serta dukungan baik secara moral maupun materil yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini.
12. Intan, terimakasih karena telah memilih bertahan, meski jalan kita tak selalu lapang, meski langkah kita kadang tak seirama, kamu tidak hanya hadir dihari-hari cerahku, tapi juga menyalakan lentera di gelapku. Kamu menjahit robekku, menyulam ulang harapanku yang sempat pudar.
13. Kepada teman teman Bujang Kos Sukir yang tak kalah penting juga kehadirannya Nico Satria ,Indra Ade Patra Rivaldo, Yofrizal, Dika Ega, Imas, Leonardo, Alvito, M.Devani terimakasih atas suka maupun duka yang telah kita lalui, semoga kita semua menjadi bagian orang yang sukses.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebut yang telah membantu dan saling mensupport dalam penulisan hasil skripsi ini.

Palembang, September 2025



Muhamad Irga Varezi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	19
C. Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Data yang Diperlukan	Error! Bookmark not defined.

F. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil	41
B. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
Lampiran	68

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pelaksanaan Pekerjaan PT. Balrich Logistics 2020-2024	3
Tabel I. 2 Data Pra Riset PT. Balrich Logistics Palembang	5
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan PT. Balrich Logistics Palembang.....	31
Tabel IV.1 Gambaran Karakteristik Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV.2 Gambaran Karakteristik Pendidikan	43
Tabel IV.3 Gambaran Karakteristik Lama Bekerja.....	44
Tabel IV.4 Gambaran Karakteristik Bagian	44
Tabel IV.5 Uji Validitas	45
Tabel IV.6 Uji Realibilitas	46
Tabel IV.7 Distribusi jawaban Kinerja Karyawan	47
Tabel IV.8 Distribusi jawaban Budaya Organisasi	49
Tabel IV.9 Distribusi jawaban Disiplin Kerja	51
Tabel IV.10 Hasil Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel IV.11 Hasil Uji f (Simultan).....	55
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	56
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran**Error! Bookmark not defined.**

Daftar Lampiran

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian	69
Lampiran 2 : Kuisisioner Penelitian	70
Lampiran 3 : Tabulasi Data Identitas Responden	74
Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel X1, X2, Y	76
Lampiran 5 : Karakteristik Responden	81
Lampiran 6 : Validitas dan Reliabilitas	92
Lampiran 7 : Regresi Linier Berganda, uji F, uji t	98
Lampiran 8 : Tabel R.....	99
Lampiran 9 : Tabel F	101
Lampiran 10 : Tabel t	102
Lampiran 11 : Surat Keterangan Lunas BPP	103
Lampiran 12 : Surat Keterangan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian	104
Lampiran 13 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi	105
Lampiran 14 : Cek Plagiat Turnitin	106
Lampiran 15 : Sertifikat Aik	107
Lampiran 16 : Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer	109
Lampiran 17 : Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis	110
Lampiran 18 : Sertifikat SKPI	111
Lampiran 19 : Persetujuan Perbaikan SKPI	118
Lampiran 20 : Biodata.....	119

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BALRICH LOGISTICS PALEMBANG

ABSTRAK

M. Irga Varezi/212021302/ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balrich Logistics Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Balrich Logistics Palembang Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mendistribusikan kuesioner. Populasi penelitian di PT. Balrich Logistics adalah 63 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji F, uji t dan penentuan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda $Y = 0,3877 + 0,209 X_1 + 0,528 X_2$ Secara bersamaan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $F_{hitung} (37,958) > F_{table} 3,18$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Sebagai Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,909) > t_{table} (1,675)$ dengan t signifikan $0,005 < 0,05$. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $t_{hitung} (7,537) > t_{table} (1,675)$ dengan t signifikan $0,000 < 0,05$. Penentuan variabel $0,603$ (60,3%) Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan kinerja. Sementara 39,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BALRICH LOGISTICS PALEMBANG

ABSTRACT

M. Irga Varezi/212021302/ The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance at PT. Balrich Logistics Palembang

This study aims to determine the Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT. Balrich Logistics Palembang This type of research is associative research. The data collection technique used in this study is to distribute questionnaires. The research population at PT. Balrich Logistics has 63 employees. The number of samples in this study is 53. The data analysis used in this study is qualitative and quantitative. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. F test, t test and determination. The results of the study show the influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance. This is evidenced by the results of multiple linear regression $Y = 0.3877 + 0.209 X_1 + 0.528 X_2$ Simultaneously showing a positive and significant influence of Organizational Culture and Work Discipline and on Employee Performance with a value of $F_{\text{cal}} (37.958) > F_{\text{table}} 3.18$ with a significant $0.000 < 0.05$. As Organizational Culture affects employee performance with a t_{cal} value $(2.909) > t_{\text{table}} (1.675)$ with a significant t of $0.005 < 0.05$. Work Discipline has a significant influence on Employee Performance with a t_{cal} value $(7.537) > t_{\text{table}} (1.675)$ with a significant t of $0.000 < 0.05$. The determination of the 0.603 (60.3%) variable of Organizational Culture and Work Discipline was able to explain performance. While the remaining 39.7% were influenced by other factors outside the study.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi selalu berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas, dan pengelolaan SDM yang ada di dalam. SDM yang berkualitas tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas dan tanggung jawab, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam proses pengelolaan kemampuan manusia melalui tahapan yang terencana guna memperoleh tenaga kerja dengan keahlian yang kompetitif. Karena dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi keberlangsungan sebuah organisasi (Afandi, 2018:2).

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, kinerja karyawan berperan penting, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan melakukan setiap tugas yang diberikan sebaik mungkin dan akan menggunakan semua sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan oleh karyawan, mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas, dan tanggung jawabnya yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Kinerja sangat penting, karena tanpa adanya kinerja tujuan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dan tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan. Menurut Kasmir (2019:189) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota, yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi juga merupakan hasil dari interaksi dan komunikasi antar individu dalam organisasi, serta pengaruh dari faktor eksternal seperti lingkungan dan sejarah organisasi. Menurut Kasmir (2019:191) budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang disepakati dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi, yang tercermin dalam perilaku, norma, serta kebiasaan yang berlaku di lingkungan organisasi.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mentaati aturan, dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Karayawan yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi tentang disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja yang

tinggi dan optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Afandi (2018:11) disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi. Adanya disiplin kerja bisa menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal dan mencapai target perusahaan

PT. Balrich Logistics Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik, khususnya dalam layanan pengiriman barang yang telah berdiri sejak 2013. Perusahaan menghadapi tantangan dalam mencapai target bisnis karena kinerja karyawan yang belum optimal. Disisi lain budaya organisasi sebagai fondasi nilai dan norma kerja, sering kali belum terealisasi dengan baik dan juga masih banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Karena itu penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan, dan program yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan Berdasarkan hasil observasi perusahaan PT. Balrich Logistics Palembang saat ini terindikasi bahwa kinerja karyawan di PT. Balrich Logistics Palembang belum optimal, sebagaimana terlihat dari data berikut:

Tabel I. 1
Hasil Pelaksanaan Pekerjaan PT. Balrich Logistics 2020-2024

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase Pencapaian
2020	1.500	1.423	95%
2021	1.700	1.400	82%
2022	1.850	1.500	81%
2023	2.000	1.800	90%
2024	2.000	1.850	92%

Sumber: PT. Balrich Logistics Palembang, Maret, 2025

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel I.1, dapat disimpulkan bahwa aktivitas pengiriman barang yang dilakukan oleh perusahaan masih menunjukkan pola yang tidak stabil atau mengalami fluktuasi dari waktu ke waktu. Ketidakstabilan ini mengindikasikan bahwa proses pengiriman belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya, oleh manajemen sebagai bagian dari rencana kerja tahunan. Situasi ini mencerminkan bahwa efektivitas kerja secara keseluruhan masih berada pada tingkat yang rendah, baik dilihat dari aspek kuantitas, yaitu jumlah output atau volume kerja yang dihasilkan, maupun dari aspek kualitas, yaitu tingkat ketepatan, kerapian, dan ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan. Salah satu penyebab utama dari rendahnya efektivitas kerja ini adalah masih banyaknya karyawan yang belum mematuhi aturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Ketidakdisiplinan dalam mematuhi jam kerja menyebabkan berkurangnya durasi kerja efektif yang tersedia dalam satu hari, sehingga berdampak langsung terhadap jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan waktu kerja oleh sebagian karyawan belum berjalan secara optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada keterlambatan dalam pencapaian target yang telah ditentukan. Akibat dari kondisi ini, target tahunan perusahaan tidak dapat tercapai sesuai jadwal yang telah direncanakan sebelumnya. Selain itu, waktu yang diperlukan untuk mencapai target tersebut menjadi lebih lama dari estimasi awal, sehingga turut memengaruhi kinerja keseluruhan perusahaan, termasuk dalam hal efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan terhadap layanan pengiriman

barang. Berikut data Prariset terdapat beberapa fenomena terkait kinerja karyawan :

Tabel 1. 2
Data Pra Riset PT. Balrich Logistics Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, dan efektif.	20	10
2	Karyawan cepat beradaptasi dengan tugas baru.	18	12
3	Karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang tanggung jawab pekerjaan.	17	13
4	Karyawan terus berusaha meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan.	16	14
5	Beban kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan.	17	13
6	Karywan memahami target yang harus dicapai setiap hari.	22	8
7	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.	19	11
8	Karyawan memiliki inisiatif tinggi dalam berkerja.	20	10
9	Hubungan antar karyawan berjalan baik.	21	9
10	Karyawan yang berpartisipasi mendapat penghargaan dari atasan.	16	14
11	Pemimpin mampu mengambil keputusan, dan menanganin masalah karyawan yang terjadi di perusahaan.	15	15
12	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan.	23	7
13	Pemimpin bersikap adil dalam mengabil keputusan.	18	12
14	Gaya kepemimpinan atasan menciptakan suasana kerja yang positif.	17	13
15	Karyawan mampu berkerja sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan.	10	20
16	Karyawan mampu bersosialisasi dengan etika yang baik.	11	19
17	Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya saat ini.	18	12
18	Perkerjaan sesuai minat karyawan.	16	14
19	Lingkungan kerja karyawan aman, dan mendukung.	13	17
20	Karyawan menciptakan hubungan kerja yang baik di perusahaan.	14	16
21	Karyawan bangga menjadi bagian perusahaan	20	10
22	Dengan loyalitas yang kuat, karyawan berkomitmen untuk terus mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan.	19	11
23	Karyawan menjaga nama baik perusahaan.	17	13
24	Komitmen yang tinggi dari karyawan mendorong tercapainya target perusahaan secara konsisten.	18	12
25	Karyawan mampu menjaga tingkah laku sesuai norma di perusahaan.	10	20
26	Karyawan memiliki sikap selalu mematuhi aturan yang di tetapkan.	12	18

Sumber: PT. Balrich Logistics Palembang, Maret, 2025

Berdasarkan data Pra Riset I.2 pada poin 15 dan 16 banyak karyawan yang menjawab tidak maka penulis menemukan masalah Budaya Organisasi yang terjadi di PT. Balrich Logistic Palembang. Dari hasil prariset yang

dilakukan terhadap 30 karyawan, teridentifikasi bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang belum mampu bekerja sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam budaya organisasi perusahaan. Selain itu, masih ada pula karyawan yang belum dapat bersosialisasi dengan baik serta kurang menunjukkan etika profesional dalam lingkungan kerja. Hal ini mencerminkan bahwa penerapan budaya organisasi di perusahaan belum sepenuhnya berjalan optimal. Budaya organisasi yang lemah atau negatif tidak hanya berdampak pada perilaku individu, tetapi juga dapat menjadi hambatan utama dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap penerapan budaya organisasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, profesional, dan berorientasi pada kinerja.

Ditemukan juga pada PT. Balrich Logistic Palembang terdapat juga kinerja karyawan menurun juga disebabkan karena disiplin kerja pada PT. Balrich Logistic Palembang, berdasarkan data Pra Riset 1.2 pada poin 25 dan 26 masih ada karyawan yang tidak menjaga tingkah laku sesuai norma di perusahaan, kurangnya pemahaman dan internalisasi nilai-nilai serta aturan yang berlaku di lingkungan kerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Selain itu masih banyak karyawan yang memiliki sikap tidak mematuhi aturan yang ditetapkan. Maka kurang nya disiplin pada karyawan sehingga karyawan kurang dalam mengembangkan tanggung jawab nya terhadap pekerjaan yang harus segera di selesaikan sehingga target perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Balrich Logistics Palembang penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balrich Logistics Palembang”**

B. Rumusan Masalah

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

C. Tujuan Penelitian

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

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta memberikan praktek dan teori yang selama ini diperoleh diperkuliahan, khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada didalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Balrich Logistic Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan manajemen Sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berharap dapat menambah pengetahuan, wawasan serta menjadi refrens

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adha dkk. (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Penelitian Iptks*, 4(1)
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Agustini, F. (2019). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Uisu Press. Amalia, I., Maria, S., Herlina, H.
- Amelia, L., Hurairah, A., & Haryadi, D. (2024). *Organizational commitment and work discipline to employee performance. International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 801–807.
- Arum, T., & Damayanti, R. (2023). Pengembangan karir, kepuasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i1.2089>
- Biondi, J. A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahaduta Karya Logistik Palembang* (Skripsi). Universitas Tridinati , Fakultas Ekonomi , Program Studi Manajemen, Palembang.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Profram IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke- 23)* Jakarta Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. (2017). *Statistik II Jakarta*: Bumi Aksara
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Depok* :Rajawali Pers
- Maysaroh, M., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT Logistik Palletindo Group. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 3(4), 4111. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v3i4.4111>
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran &*

SDM, 5(1), 32–49.

- Panjaitan, J. K. B., Novirsari, E., & Fadli, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Indonesia Logistik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(4), 1039–1049. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n4.p1039-1049>
- Romadhon, S. A., & Indiyati, D. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT. Pelindo II Tanjung Priok. *eProceedings of Management*, 7(3), 13764. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13764>
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.CV.