

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKATANI PERKASA BANYUASIN**

SKRIPSI



**NAMA : BAGAS MUSTOPA SUKRON CANDRA
NIM : 212022142**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKATANI PERKASA BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program
Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : BAGAS MUSTOPA SUKRON CANDRA
NIM : 212022142**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama: Bagas Mustopa Sukron candra

Nim: 212022142

Konsentrasi: Manajemen Pemasaran

Judul Skripsi :PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SUKATANI PERKASA BANYUASIN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak 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, 15, Agustus 2026



Bagas Mustopa Sukron Candra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul: Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Skb Sukatani Banyuasin**

Nama : Bagas Mustopa Sukron Candra

NIM 212022142

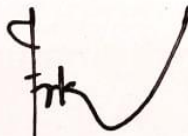
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

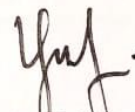
**Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, September 2026**

Pembimbing I,



Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak., M.Si.
NIDN: 0217107002

Pembimbing II,



Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN: 0213029301

Mengetahui:

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Mister Candra, S.Pd, M.Si.
NIDN: 1005068902

الرَّحِي الرِّحْمَنُ اللّٰهُ سُبْحَانَ

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu wa ta'ala* yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunianya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKATANI PERKASA BANYUASIN”**. Shalawat beserta salam yang selalu tercurah kepada manusia agung dan terbaik yang menjadi suri tauladan bagi umat manusia yaitu baginda Rasulullah Muhammad *Shalallahu A'laihi Wassalam* beserta keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua ayah Adi Chandra dan ibu Saleha dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Kepada ayah saya terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai kepada tahap ini, demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai ke tingkat ini. Untuk ibu saya, terima kasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah dan ikhtiar anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas

yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah yang saya tempuh. Terakhir, terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.

Saudaraku yang juga telah memberikan dorongan motivasi juga semangat yang luar biasa kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan dan motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. 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. Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si, Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.SI selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah membimbing dan memudahkan penulis selama mengikuti perkuliahan dan kegiatan lainnya.

6. Teman-teman seperjuangan yang telah meluangkan waktu untuk membantu dan berjuang bersama penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi Perusahaan, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan semua pihak yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang, Agustus 2026

Bagas Mustopa Sukron Candra

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTARLAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	16
C. Tujuan Penelitian	17
D. Manfaat Penelitian.....	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
A. Landasan Teori	20
B. Penelitian Sebelumnya.....	32
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian.....	38

B. Lokasi Penelitian-----	39
C. Operasionalisasi Variabel-----	40
D. Populasi dan Sampel -----	40
E. Data yang Diperlukan -----	44
F. Metode Pengumpulan Data -----	45
G. Analisis Data dan Teknik Analisis-----	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN-----	56
A. Hasil Penelitian -----	56
B. Pembahasan-----	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN-----	83
A. Kesimpulan -----	83
B. Saran -----	84
DAFTAR PUSTAKA -----	86
LAMPIRAN 1 TABULASI DATA PENELITIAN -----	89
LAMPIRAN 2 FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN-----	93
LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS -----	97
LAMPIRAN 4 HASIL UJI REGRESI-----	99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi Minyak PT. Sukatani Perkasa Banyuasin-----	7
Tabel 1.2 Data Pra Riset Kinerja Karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin -----	9
Tabel 1.3 Data Pra Riset PT. Sukatani Perkasa Banyuasin -----	10
Tabel 1.4 Data Pra Riset Budaya Organisasi PT. Sukatani Perkasa Banyuasin-----	12
Tabel 1.5 Data Pra Riset Disiplin Kerja PT. Sukatani Perkasa Banyuasin -----	16
Tabel III.1 -----	40
Tabel III.2 -----	41
Tabel III.3 -----	43
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin-----	57
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia -----	57
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan -----	58
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja-----	59
Tabel IV.5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Bidang Kerja-----	60
Tabel IV.6 Uji Validitas -----	62
Tabel IV.7 Uji Reliabilitas -----	63
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan -----	64
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi-----	67
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja-----	71
Tabel IV.11 Regresi Linier Berganda -----	74
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan)-----	75
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial) -----	76
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)-----	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran.....	36
--------------------	-------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian

Lampiran 2: Prariset Penelitian

Lampiran 3: Kuesioener

Lampiran 4: Tabulasi

Lampiran 5: Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 7: Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi

Lampiran 8: Tabel R

Lampiran 9: Tabel F

Lampiran 10: Tabel t

Lampiran 11: Surat keterangan telah melakukan riset

Lampiran 12: Hasil Plagiat Turnitin

Lampiran 13: Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 14: Bukti pelunasan BPP

Lampiran 15: Sertifikat SPSS

Lampiran 16: Sertifikat AIK

Lampiran 17: Sertifikat Komputer

Lampiran 18: Sertifikat SKPI

Lampiran 19: Biodata Penulis

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKATANI PERKASA BANYUASIN**

ABSTRAK

**Bagas Mustopa Sukron Candra / Dr. Fadhil Yamaly / Yunita Febriani /
212022142 / 2026 / Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin. Penelitian ini menggunakan 56 responden. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Fhitung sebesar 33,483 dan Sig. $0,000 < 0,05$. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,373 dan Sig. $0,001 < 0,05$, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 0,555 dan Sig. $0,582 > 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 66,9%, artinya budaya organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 66,9%, sedangkan 33,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

***Bagas Mustopa Sukron Candra / Dr. Fadhil Yamaly / Yunita Febriani. /
212022142 / 2026 / The Influence of Organizational Culture and Work
Discipline on Employee Performance at PT. Sukatani Perkasa Banyuasin***

This study aims to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT. Sukatani Perkasa Banyuasin. The study involved 56 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression analysis, the F-test, and the t-test. The results of the simultaneous test show that organizational culture and work discipline have a significant effect on employee performance, with an F-value of 33.483 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Partially, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.373 and a significance value of $0.001 < 0.05$, while work discipline does not have a significant effect on employee performance, with a t-value of 0.555 and a significance value of $0.582 > 0.05$. The coefficient of determination (R^2) is 55.8%, meaning that organizational culture and work discipline explain 55.8% of the variation in employee performance, while the remaining 44.2% is explained by other variables not included in this study

Keywords: *organizational culture, work discipline, employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia industri yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif sebagai upaya meningkatkan produktivitas dan mempertahankan daya saing organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendukung peningkatan kinerja karyawan sebagai salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Ferine, 2024). Menurut Ibad, Sastrodiputro, dan Wildan (2024), pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi salah satu upaya yang perlu dilakukan perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan keberlangsungan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, karena kinerja yang baik dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi secara

efektif (Anggrainy, Rahman, & Kusdyah, 2024) mm m m. Menurut Anggrainy, Rahman, dan Kusdyah (2024), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten di dalam perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan asumsi yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir dan bertindak. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat membentuk perilaku kerja karyawan serta menciptakan pola kerja yang sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi (Schein & Schein, 2021). Menurut Jatiningrum, Kuswandi, dan Rahayu (2024), budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan pola yang dianut bersama dalam organisasi yang dapat memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian tersebut juga membahas pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penerapan disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, pemanfaatan waktu kerja secara efektif, serta pelaksanaan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan disiplin kerja secara konsisten agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara tertib dan

mendukung pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2021). Menurut Rahmansyah dan Cahyadi (2023), disiplin kerja merupakan mekanisme yang digunakan untuk memastikan pekerja mematuhi peraturan dan norma yang telah ditetapkan dalam organisasi. Disiplin kerja menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian mengenai pentingnya kinerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, kondisi tersebut juga menjadi perhatian di PT Sukatani Perkasa Banyuasin. Berdasarkan data target dan realisasi produksi periode Mei 2025 sampai Mei 2026, masih terdapat beberapa bulan ketika realisasi produksi belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan kinerja karyawan agar proses produksi dapat berjalan lebih efektif dan target produksi dapat tercapai secara optimal.

Menurut Kasmir (2022) sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, serta pengalaman yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi secara maksimal sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan pengelolaan yang baik, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kerja sekaligus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Sinambela (2021), sumber daya manusia merupakan seluruh

individu yang menjadi bagian dari organisasi dan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan melalui proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2022), sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang memiliki kemampuan, kreativitas, pengetahuan, dan keterampilan untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan membantu perusahaan meningkatkan produktivitas kerja, memperkuat daya saing, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai investasi jangka panjang bagi perusahaan.

Menurut Wibowo (2022) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan kerja yang menunjukkan kemampuan, tanggung jawab, serta komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan kinerja secara efektif agar setiap karyawan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Menurut Kasmir (2022), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta efektivitas organisasi.

Menurut Sinambela (2021), kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, standar, dan target yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu tujuan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Menurut Robbins & Judge (2022) budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi sehingga membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna tersebut terdiri atas nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman bagi setiap anggota organisasi dalam bersikap dan bertindak. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, setiap karyawan akan memiliki arah dan tujuan yang sama dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Schein & Schein (2021), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh suatu kelompok dalam mengatasi

permasalahan adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Pola tersebut kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam memahami, berpikir, dan bertindak di dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan suatu perusahaan.

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2022), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan dalam organisasi untuk mengarahkan perilaku seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten akan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.

Menurut Kasmir (2022) disiplin kerja merupakan kesediaan dan kemampuan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja menjadi salah satu bentuk tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik, pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lebih efektif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Sinambela (2021), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi serta melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Disiplin

kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesional, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2022), disiplin kerja merupakan perilaku kerja yang menunjukkan komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif, mematuhi prosedur operasional, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

PT Sukatani Perkasa Banyuasin merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri di wilayah Banyuasin. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT. Sukatani Perkasa Banyuasin dituntut untuk memiliki karyawan yang berkinerja tinggi agar mampu bersaing dan memenuhi target produksi serta pelayanan yang telah ditetapkan. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi awal dan prariset yang dilakukan peneliti, ditemukan sejumlah permasalahan yang mengindikasikan adanya kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut

Tabel I.1
Data Produksi Minyak PT. Sukatani Perkasa Banyuasin

Bulan	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Target Tercapai (%)	Target Tidak Tercapai (%)
Mei	2025	300	260	87%	13%
Juni	2025	300	255	85%	15%
Juli	2025	300	300	100%	0%
Agustus	2025	300	270	90%	10%
September	2025	300	285	95%	5%
Oktober	2025	300	300	100%	0%
November	2025	300	275	92%	8%
Desember	2025	300	300	100%	0%
Januari	2026	400	365	91%	9%
Februari	2026	400	350	88%	12%
Maret	2026	400	400	100%	0%
April	2026	400	385	96%	4%
Mei	2026	400	390	98%	2%

Sumber: Sukatani Perkasa Banyuasin/SPB 2025-2026

Berdasarkan data produksi PT. Sukatani Perkasa Banyuasin tahun 2025-2026, perusahaan menetapkan target produksi kopra sebesar 300 ton per bulan pada periode Mei–Desember 2025 dan meningkat menjadi 400 ton per bulan pada periode Januari–Mei 2026. Namun, realisasi produksi menunjukkan bahwa target tersebut belum dapat dicapai secara konsisten. Dari 13 bulan pengamatan, terdapat 9 bulan yang tidak mencapai target produksi, yaitu Mei, Juni, Agustus, September, November 2025 serta

Januari, Februari, April, dan Mei 2026. Sementara itu, hanya 4 bulan yang berhasil mencapai target produksi, yaitu Juli, Oktober, dan Desember 2025 serta Maret 2026.

Persentase pencapaian target produksi pada bulan yang tidak mencapai target berkisar antara 85% hingga 98%. Pencapaian terendah terjadi pada bulan Juni 2025 dengan realisasi produksi sebesar 255 ton atau hanya mencapai 85% dari target yang ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja produksi perusahaan masih mengalami fluktuasi sehingga target produksi belum dapat tercapai secara optimal. Tidak tercapainya target produksi secara berulang dapat mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, budaya organisasi, maupun disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang lebih serius terhadap faktor-faktor tersebut agar target produksi perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi dan wawancara, selanjutnya peneliti melakukan prariset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin/SPB dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Pra Riset Kinerja Karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin

No.	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Hasil pekerjaan karyawan telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	13	17
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.	12	18
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	11	19
4	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	16	14
5	Karyawan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang menjadi tugasnya.	15	15

Sumber: PT. Sukatani Perkasa Banyuasin/SPB

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil prariset terhadap 30 responden, diketahui bahwa masih terdapat beberapa aspek kinerja yang belum optimal. Hal tersebut ditunjukkan oleh masih banyaknya responden yang menyatakan bahwa hasil pekerjaan belum sepenuhnya memenuhi standar kualitas perusahaan, target pekerjaan belum seluruhnya tercapai, dan penyelesaian pekerjaan belum selalu dilakukan tepat waktu. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Sukatani Perkasa Banyuasin masih perlu ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Untuk mengetahui fenomena berfluktuasinya pelaksanaan kinerja di PT. Sukatani Perkasa Banyuasin/SPB maka peneliti mengumpulkan data prariset dengan memberikan pernyataan kepada karyawan sebanyak 30 orang.

Tabel 1.3
Data Pra Riset PT. Sukatani Perkasa Banyuasin/SPB

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan dalam melaksanakan pekerjaan.	14	16
2	Karyawan selalu bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.	15	15
3	Perusahaan mengutamakan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan.	13	17
4	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja.	12	18
5	Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.	16	14
6	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.	11	19
7	Perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif.	13	17
8	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.	18	12
9	Pimpinan memberikan contoh disiplin yang baik kepada seluruh karyawan.	12	18
10	Balas jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.	14	16
11	Perusahaan menerapkan peraturan secara adil kepada seluruh karyawan.	12	18
12	Atasan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan.	11	19
13	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan.	10	20
14	Hubungan antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik.	17	13
15	Hasil pekerjaan karyawan telah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	13	17
16	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.	12	18
17	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.	11	19
18	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	16	14
19	Karyawan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang menjadi tugasnya.	15	15

Sumber: PT. Sukatani Perkasa Banyuasin/SPB

Berdasarkan hasil prariset yang telah dilakukan terhadap 30 orang karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin, diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Pada variabel Budaya Organisasi masih ditemukan beberapa indikator yang belum berjalan secara optimal, seperti kesempatan menyampaikan ide, dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Pada variabel Disiplin Kerja juga masih ditemukan beberapa kelemahan, terutama pada keteladanan pimpinan, pelaksanaan pengawasan, penerapan peraturan secara adil, dan pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan. Di sisi lain, hasil prariset pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa kualitas hasil pekerjaan, pencapaian target kerja, serta ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan masih belum optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, diduga bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukatani Perkasa Banyuasin. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukatani Perkasa Banyuasin.

Tabel 1.4
Data Pra Riset Budaya Organisasi PT. Sukatani Perkasa Banyuasin

S	No.	Pernyataan		
			Iya	Tidak
um ber : PT. Su kat ani Per kas a Banyuasin	1	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan dalam melaksanakan pekerjaan.	14	16
	2	Karyawan selalu bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.	15	15
	3	Perusahaan mengutamakan pencapaian target kerja yang telah ditetapkan.	13	17
	4	Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja.	12	18
	5	Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.	16	14
	6	Perusahaan mendorong karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.	11	19
	7	Perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif.	13	17

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil prariset pada variabel Budaya Organisasi, diketahui bahwa masih terdapat beberapa indikator yang belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari masih banyaknya responden yang menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan yang luas kepada karyawan untuk menyampaikan ide atau gagasan, belum optimal dalam mendorong peningkatan prestasi kerja, serta belum sepenuhnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif. Selain itu, perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan juga masih dinilai belum maksimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT. Sukatani Perkasa Banyuasin masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik.

Tabel 1.5

No.	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.	18	12
2	Pimpinan memberikan contoh disiplin yang baik kepada seluruh karyawan.	12	18
3	Balas jasa yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.	14	16
4	Perusahaan menerapkan peraturan secara adil kepada seluruh karyawan.	12	18
5	Atasan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan.	11	19
6	Perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan.	10	20
7	Hubungan antara pimpinan dan karyawan terjalin dengan baik.	17	13

Data Pra Riset Disiplin Kerja PT. Sukatani Perkasa Banyuasin

Sumber: PT. Sukatani Perkasa Banyuasin/SPB

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil prariset terhadap 30 responden, menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja di PT. Sukatani Perkasa Banyuasin masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari masih banyaknya responden yang menyatakan bahwa keteladanan pimpinan, pelaksanaan pengawasan, penerapan peraturan secara adil, serta pemberian sanksi kepada pelanggar peraturan belum berjalan secara maksimal. Meskipun sebagian besar responden menyatakan bahwa pekerjaan telah sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, namun aspek-aspek disiplin lainnya masih perlu mendapat perhatian agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan

lebih baik.

Berdasarkan uraian fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada menjadi topik dan objek penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diidentifikasi dari hasil prariset di PT. Sukatani Perkasa Banyuasin dan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Sukatani Perkasa Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen PT. Sukatani Perkasa Banyuasin dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan budaya organisasi dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran kepada karyawan tentang pentingnya memahami dan menerapkan budaya organisasi serta meningkatkan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan dan untuk memperdalam pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

d. Bagi Akademisi dan Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan baru kepada para akademisi dan pembaca mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, I. K., & Jum'ati, N. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XI (Persero) Surabaya*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, 1(3), 102–113. <https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/jebbs/article/view/313>
- Anggrainy, E. K., Rahman, A., & Kusdyah, I. (2024). *Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mahkota Indonesia Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.32815/jubis.v5i1.2250>
- Ariyani, W. (2024). *Analisis budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2).
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to performance leadership*. Kogan Page.
- Bora, A., Hidayat, R., & Muslimin, A. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KPA Universitas Muhammadiyah Palembang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 14–27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10052994>
- Buulolo, N. O., Sitorus, C. I., Hakim, H., & Tahir, M. (2024). *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan*. 7, 1081–1095.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.
- Hasanah, A. (2025). *Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Regional III PKS Sei Galuh Kabupaten Kampar*. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*. <https://repository.uin-suska.ac.id/86025/>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ibad, I., Sastrodiputro, M. A., & Wildan, M. A. (2024). *Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan*. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3413–3418. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6085>
- Jatiningrum, C. D., Kuswandi, K., & Rahayu, S. (2024). *Efek budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56–71. <https://doi.org/10.30738/jm.v14i1.4101>
- Kasmir. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.

- Nurhasanah, & Harahap, R. (2024). *Pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen.*
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Purnomo, Y. J., & Hanisya, S. (2025). *Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Georgett Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat. PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(3), 4616–4626.
<https://doi.org/10.56799/peshum.v4i3.9017>
- Putra, A. (2025). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII. Universitas Muhammadiyah Palembang.*
- Putra, I. K. A. T., & Surya, I. B. K. (2023). *Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Manajemen*, 12(5), 481–501.
<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i05.p03>
- Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada BLP Property. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (18th ed.). Pearson.*
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). *Organizational culture and leadership (5th ed.). John Wiley & Sons.*
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. PT Bumi Aksara.*
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.*
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja (6th ed.). PT RajaGrafindo Persada.*