

**SKRIPSI**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG  
BAMBANG UTOYO DI PT. JM GROUP  
PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

**APRIAN RAMAN MAKMUR SIHITE  
17110033**

**Program Studi Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**2021**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang Bambang Utoyo Di PT. JM Group Palembang”**, Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesaiannya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Zulkifli S. Mukti, SH.,MH, selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Ibu Yuli Anita, SE.,M.Si, selaku Pembimbing Satu
4. Bapak H. Pantani Dahlan, SE.,M.Si, selaku Pembimbing Dua
5. Ketua Prodi
6. Sekretaris Prodi
7. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran
8. Pimpinan dan seluruh staf/karyawan PT. JM Group Palembang
9. Seluruh staff pengajar serta karyawan Universitas Palembang
10. Teman-teman seangkatan
11. Almamater

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dan dengan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, 12 Juli 2021

Penulis,

APRIAN RAMAN.M.S  
NIM 17110033

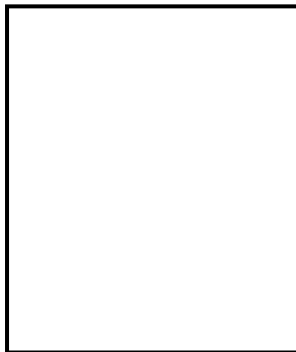
**UNIVERSITAS PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI**

**PALEMBANG**

---

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : APRIAN RAMAN MAKMUR SIHITE  
**NIM** : 17110033  
**Jurusan** : MANAJEMEN  
**Mata Kuliah Pokok** : MANAJEMEN SDM  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG BAMBANG UTOYO DI PT. JM GROUP PALEMBANG**



**Disetujui untuk digunakan dalam ujian comprehensive**

**PEMBIMBING SKRIPSI**

**Pembimbing I** : \_\_\_\_\_  
Yuli Anita, SE., M.Si

**Pembimbing II** : \_\_\_\_\_  
H. Pantani Dahlan, SE., M.Si

**Mengetahui**  
**Dekan Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Palembang**

**Abdullah Rasjid, SE.,M.Si**

**SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : APRIAN RAMAN MAKMUR SIHITE  
NIM : 17110033  
Jurusan : MANAJEMEN  
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SDM

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG BAMBANG  
UTOYO DI PT. JM GROUP PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Yuli Anita, SE.,M.Si  
Anggota : H. Pantani Dahlan, SE.,M.Si  
Tanggal Ujian : 23 – 24 Juli 2021

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut prediksi kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 12 Juli 2021

Pembuat pernyataan,

APRIAN RAMAN.M.S  
NIM 17110033

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

**“Anak lelaki tak boleh dihiraukan panjang, hidupnya ialah buat berjuang, kalau perahunya telah dikayuhnya ke tengah, dia tak boleh surut palang, meskipun bagaimana besar gelombang. Biarkan kemudi patah. Biarkan layar robek, itu lebih mulia daripada membaik haluan pulang”.**

*(penulis)*

### *Kupersembahkan kepada :*

- Kepada Tuhan Yang Maha Esa yang selalu memudahkan dan memperlancar dalam penulisan skripsi ini
- Kedua Orang Tuaku tercinta Mamak dan Bapak
- Pembimbing skripsiku (Yuli Anita, SE.,M.Si, Pantani Dahlan, SE.,M.Si)
- Kakak perempuanku dan Abangku yang selalu memberikan semangat  
( Yessy Sihite, Febrianto Sihite)
- Sahabat dan Teman-temanku yang selalu memberikan saran dan support
- Alamamaterku

**ABSTRAK****PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG BAMBANG  
UTOYO DI PT. JM GROUP PALEMBANG****Oleh :****Aprian Raman Makmur Sihite**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Gudang Bambang Utoyo (2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Gudang Bambang Utoyo (3) Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Gudang Bambang Utoyo. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan di Gudang Bambang Utoyo berjumlah 30 pegawai dengan teknik pengambilan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji nilai t hitung variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,213 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,026. Maka dapat diketahui t hitung  $>$  t tabel, dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Dan dari hasil nilai f hitung variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) nilai f hitung yang diperoleh adalah 22,926, sedangkan nilai f tabel sebesar (3,23). Maka dapat diketahui nilai f hitung  $22,926 >$  f tabel 3,23 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

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

**DAFTAR ISI**

|  |            |
|--|------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                             | <b>i</b>   |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>                 | <b>iii</b> |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....</b> | <b>iv</b>  |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>                      | <b>v</b>   |
| <b>ABSTRAK (BAHASA INDONESIA).....</b>                 | <b>vi</b>  |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                 | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                               | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                              | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>                            | <b>xii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                          | <b>1</b>   |
| 1.1. Latar Belakang.....                               | 1          |
| 1.2. Perumusan Masalah.....                            | 7          |
| 1.3. Tujuan Penelitian.....                            | 8          |
| 1.4. Manfaat Penelitian.....                           | 9          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                    | <b>10</b>  |
| 2.1. Landasan Teori.....                               | 10         |
| 1. Disiplin Kerja.....                                 | 10         |
| 2. Budaya Organisasi.....                              | 17         |
| 3. Kinerja Karyawan.....                               | 24         |
| 2.2. Hubungan Antar Variabel Penelitian.....           | 30         |



|  |           |
|--|-----------|
| 2.3. Penelitian Terdahulu.....                     | 32        |
| 2.4. Kerangka Pemikiran.....                       | 33        |
| 2.5. Hipotesis Penelitian.....                     | 34        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>              | <b>35</b> |
| 3.1. Objek Penelitian.....                         | 35        |
| 3.2. Ruang Lingkup Penelitian.....                 | 35        |
| 3.3. Desain Penelitian.....                        | 35        |
| 3.4. Jenis Dan Sumber Data.....                    | 36        |
| 3.5. Populasi Dan Sampel.....                      | 39        |
| 3.6. Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 40        |
| 3.7. Metode Analisis Data.....                     | 42        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>50</b> |
| 4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....                 | 50        |
| 4.2. Hasil Penelitian.....                         | 52        |
| 4.3. Pembahasan.....                               | 68        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>             | <b>69</b> |
| 5.1. Kesimpulan.....                               | 69        |
| 5.2. Saran.....                                    | 70        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                          | <b>72</b> |
| <b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>                       | <b>74</b> |
| <b>KUESIONER.....</b>                               | <b>76</b> |
| <b>UJI VALIDITAS.....</b>                           | <b>79</b> |
| <b>UJI RELIABILITAS.....</b>                        | <b>80</b> |
| <b>HASIL ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA.....</b> | <b>81</b> |

## DAFTAR TABEL

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Gudang Bambang Utoyo.....              | 7              |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....                                    | 32             |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....                           | 40             |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....                                 | 52             |
| Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir.....                                     | 52             |
| Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas.....                               | 53             |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....                                  | 55             |
| Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Disiplin Kerja.....                       | 56             |
| Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi..... | 58             |
| Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan.....                     | 59             |
| Tabel 4.8 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....                       | 61             |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....                             | 63             |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....                          | 64             |
| Tabel 4.11 Hasil Uji t.....  | 66             |
| Tabel 4.12 Hasil Uji f.....  | 66             |
| Tabel 4.13 Hasil Uji R <sup>2</sup> .....                              | 67             |

**DAFTAR GAMBAR**

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran.....                             | 33             |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Di Gudang Bambang Utoyo.....          | 51             |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Secara Grafik ( <i>P-PLOT</i> )..... | 60             |

**DAFTAR LAMPIRAN**

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| Lampiran I : Surat Penelitian Perusahaan.....                 | 75             |
| Lampiran II : Kuesioner Penelitian.....                       | 76             |
| Lampiran III : Hasil Uji Validitas.....                       | 79             |
| Lampiran IV : Hasil Reliabilitas.....                         | 80             |
| Lampiran V : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....     | 81             |
| Lampiran VI : Responden Karyawan Di Gudang Bambang Utoyo..... | 82             |
| Lampiran VII : Foto Karyawan Di Gudang Bambang Utoyo.....     | 83             |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. LATAR BELAKANG**

Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya (Sobirin, 2007). Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi kehidupan di masa yang akan datang terutama dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perlu diadakan pengembangan terhadap aspek sumber daya manusia, dalam rangka untuk memenangkan persaingan bisnis yang semakin kompetitif saat ini.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki

sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2010)..

Menurut penulis bahwa kinerja itu adalah merupakan hasil kerja atau kualitas yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum, kehadiran masuk kerja dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Menurut penulis bahwa disiplin kerja itu adalah merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan dalam bekerja, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang di tetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya akan berkualitas karena pekerjaan yang di lakukan tepat pada sasaran dan tujuan.

Menurut penulis bahwa budaya organisasi itu adalah merupakan karakter organisasi yang meningkatkan para anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Semakin identitas organisasi di share oleh sebagian besar anggota organisasi semakin tegas pula identitas organisasi, semakin anggota-

anggota organisasi mau mengidentifikasi dirinya dengan organisasi bersangkutan dan semakin tampak perbedaan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail bagian Deptstore dan juga Supermarket. PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera mempunyai 8 cabang perusahaan yang tersebar di Palembang yaitu, JM Pasaraya, TOSERBA GAYA BARU, JM Bandung, JM Plaju, JM Sukarami, JM Kenten, Grand JM, dan JM Lemabang yang baru saja buka.

Berdasarkan Keputusan Menteri Perusahaan Nomor KM.78 tahun 2002 PT. JAYA MASAWAN PUTERA SEJAHTERA (PT. JMPS / JM GROUP) merupakan salah satu Unit Perusahaan di lingkungan Badan Perusahaan di daerah Palembang yang berkembang di rintis oleh Bapak Yusup Masawan bergerak di bidang perusahaan perdagangan yang sekarang maju menjadi perusahaan tersebar di Palembang. PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera ( JM GROUP ) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang retail. Visi dan Misi perusahaan ini adalah untuk menjadi pemimpin retail local dan peretail nasional dengan menyediakan jenis produk yang lengkap, harga terjangkau, dan memberikan kenyamanan berbelanja serta pelayanan yang baik kepada konsumen. Untuk mencapai visi dan misi tersebut maka ditanamkan kepada setiap karyawan tentang budaya LOJUPAS, yakni Loyal, Jujur, Patuh, dan Semangat sebagai budaya dalam setiap pribadi karyawan sehingga diharapkan akan membawa perusahaan terus eksis dan semakin berkembang dari waktu ke waktu.



Disiplin kerja dapat berupa sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono (2003)). Pengamatan selanjutnya yang diamati penulis adalah disiplin kerja karyawan dimana terlihat banyak karyawan wanita yang tidak menggunakan make-up sesuai Standar Operasional (SOP) dan laki-laki rambutnya berantakan padahal seharusnya laki-laki harus rambut rapi memakai minyak rambut sehingga terlihat rapi dan fresh dilihat, begitu juga dengan sepatu laki-laki maupun wanita tidak bersih atau tidak dipakaikan semir sepatu, dan juga masih banyak karyawan yang tidak disiplin waktu datang dan pulang kerja, disini terlihat dari mereka tidak disiplin dalam bekerja.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan oleh pegawai bermasalah antara lain terlambat datang, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku. Kinerja karyawan yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Moh,As'ad, 2004).

Penilaian kinerja-kinerja karyawan pada Gudang Bambang Utoyo yang dilakukan oleh divisi sumber daya manusia (SDM) yaitu dengan melakukan evaluasi rutin satu tahun sekali yang biasanya dilakukan setiap awal tahun dan evaluasi setiap bulannya. Evaluasi tahunan terhadap kinerja karyawan pada Gudang Bambang Utoyo dinilai dari 2 aspek, yaitu JOB APPRAISAL DAN BEST ATTENDANCE . Aspek JOB APPRAISAL yaitu berupa penilaian mengenai hasil kerja, kualitas kerja, kreatifitas, perilaku, kepedulian, adaptasi terhadap lingkungan, dan kerjasama tim Aspek BEST ATTENDANCE yaitu berupa kedisiplinan kehadiran kerja dan ON TIME.

Masih terdapat beberapa masalah dalam hal kedisiplinan. Terdapat karyawan yang masih suka telat untuk masuk kerja. Sesuai peraturan di JM GROUP semua karyawan diwajibkan datang lebih cepat 10 menit sebelum jam kerja aktif. Karyawan yang selalu disiplin dalam masuk kerja dan Kinerja Karyawan akan di berikan reward yang di berikan dalam 1 tahun sekali berupa Voucher Belanja. Jika Karyawan telat masuk kerja dalam 3 kali dan berkali-kali izin dalam sebulan akan di sanksi SP1, pemotongan Gaji, dan Kontrak Karyawan tidak akan di perpanjang. Berikut Data Absensi Karyawan di Gudang Bambang Utoyo :

**TABEL 1.1.****DATA ABSENSI KARYAWAN GUDANG BAMBANG UTOYO****BULAN JANUARI-DESEMBER 2020**

| <b>BULAN</b> | <b>SAKIT</b> | <b>IZIN</b> | <b>CUTI</b> | <b>TOTAL</b> |
|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|
| JANUARI      | 15           | 11          | 13          | 39 Orang     |
| FEBRUARI     | 10           | 10          | 17          | 37 Orang     |
| MARET        | 14           | 5           | 11          | 30 Orang     |
| APRIL        | 17           | 7           | 16          | 40 Orang     |
| MEI          | 8            | 6           | 17          | 31 Orang     |
| JUNI         | 10           | 8           | 15          | 33 Orang     |
| JULI         | 12           | 5           | 15          | 32 Orang     |
| AGUSTUS      | 11           | 13          | 4           | 28 Orang     |
| SEPTEMBER    | 9            | 8           | 8           | 25 Orang     |
| OKTOBER      | 4            | 5           | 6           | 15 Orang     |
| NOVEMBER     | 7            | 6           | 2           | 15 Orang     |
| DESEMBER     | 9            | 11          | 20          | 40 Orang     |

Sumber : HRD Gudang Bambang Utoyo

Atas dasar fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN GUDANG PT. JM GROUP BAMBANG UTOYO PALEMBANG”**

**1.2. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Gudang Bambang Utoyo

2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Gudang Bambang Utoyo
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Gudang Bambang Utoyo

### **1.3. TUJUAN PENELITIAN**

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan informasi tentang:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Gudang Bambang Utoyo
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Gudang Bambang Utoyo
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Gudang Bambang Utoyo

#### 1.4. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat dimanfaatkan penulis untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai hal – hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dan dapat sebagai wacana dalam bekerja nanti.

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumber pengetahuan bagi para akademisi khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening serta hasil penelitian ini dapat memberi sumbangan pikiran dan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Akan mengerti dan memahami arti penting disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan serta sebagai masukan terhadap organisasi sehingga kinerja karyawan dapat berkembang dan menghasilkan hasil yang maksimal

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
3. Kedua variabel independen yaitu disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

## 5.2. SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah :

### 1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dari hasil penelitian ini, didapat beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis, yaitu:

a. Pada variabel disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah karyawan meminta izin apabila tidak masuk kerja dan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Untuk itu, di Gudang Bambang Utoyo Palembang dapat memberikan motivasi dan arahan kepada para karyawan untuk memberikan alasan yang jelas jika tidak dapat masuk kerja serta memberikan nasihat pada karyawan untuk selalu mengikuti aturan yang ada dalam perusahaan.

b. Pada variabel kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah karyawan memaksimalkan waktu yang ada dalam bekerja. Untuk itu, di Gudang Bambang Utoyo Palembang dapat memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan untuk tidak membuang-buang jam kerja yang



ada dan memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang hasil kerja yang baik.

## 2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sobirin, *Budaya organisasi, Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi* 2007
- Eddy M. Sutanto, *Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan PT. Tirta Sarana Sukses Jessica Clairine Tanuwibowo* 2014
- Edy Sutrisno, *Mendefinisikan Budaya Organasi Sebagai* 2010
- Guntur, *Kriteria Yang Dipakai Dalam Disiplin Kerja* 2000
- Ghozali, *Skala Yang Dipakai Dalam Penyusunan Kuesioner, Cara Guna Uji Validitas Dalam Analisis Data Penelitian Cara Guna Uji Normalitas Data Dalam Analisis Data Penelitian, Cara Guna Uji Reliabilitas Dalam Analisis Data Penelitian, Cara Guna Uji Multikolonieritas Dalam Analisis Data Penelitian, Cara Guna Uji Heteroskedastisitas Dalam Analisis Data Penelitian, Menguji Hipotesis, Menguji Koefisiensi Determinasi, Menguji Signifikansi Simultan ( Uji Statistik f ), Menguji t Hitung ( Uji Parsial )* 2011
- Hariandja, *Meningkatkan Disiplin Dalam Bekerja* 2002
- Handoko Han, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* 2010
- ILham Khaliq, *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah* 2013
- Kuncoro, *Penelitian Dengan Cara Pendekatan Kuantitatif* 2003
- Kartiningsih, *Pengertian Budaya Organisasi* 2007
- Mathis L. , Robert – H. Jackson, John, *Human Resource Management* (edisi 10) 2011
- Moh,As'ad, *Masalah Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Sebagai Output Dari Disiplin Kerja* 2004
- Paksi Dwi Setyo, *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kantor Cabang Kediri* 2015
- Prawirosentono, *Kinerja Karyawan Terbagi 2 Bagian* 2012
- Robbins, *Fungsi Budaya Organisasi* 2009

- Rivai, *Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Dalam Definisi Operasional Variabel* 2004
- Rivai, *Instrumen Penilaian Kinerja Karyawan, Pendoman-Pendoman Tindakan Prosedur Disipliner, Sanksi Pelanggaran Indisipliner* 2009
- Robbins, *Kinerja Karyawan (Y) Dalam Definisi Operasional Variabel* 2006
- Robbins, *Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Dalam Definisi Operasional Variabel* 2010
- Robbins & Judge, *Pengertian Budaya Organisasi* 2011
- Robbins & Coulter, *Pengertian Budaya Organisasi/Organizational Culture* 2010
- Simamora, *Pengefinsian Arti Disiplin Kerja, Dikatakan Sebagai, Tujuan Disipliner, 2 Penyebab Masalah Kedisiplinan Dalam Bekerja, Tingkat Sanksi Pelanggaran Kerja, Jenis Pelanggaran Kedisiplinan Yang Muncul Di Budaya Organisasi, Peraturan Dan Prosedur Perusahaan Harus Ditaati* 2004
- Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia* 2010
- Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara 2008

# LAMPIRAN



**PT. Jaya Masawan Putra Sejahtera**

**Jl. Jend Bambang Utoyo Palembang 30114**

**Telp. (0711) 354842 – 354943 Fax. (0711) 316578**

---

**SURAT KETERANGAN**

**20210140/LAMPIRAN I/JMPS/SK/IV/2021**

**Saya yang bertanda tangan di bawah ini :**

**Nama : Nurani Wijaya**  
**Jabatan : HRD Ast. Manager**  
**Perusahaan : PT. JM Group Palembang**  
**Alamat : Jl. Bambang Utoyo Palembang**

**Dengan ini menerangkan bahwa :**

**Nama : Aprian Raman Makmur Sihite**  
**NIM : 17110033**  
**Jurusan/Semester : Ekonomi / VIII (GENAP)**  
**Universitas : Universitas Palembang**

**Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BAGIAN GUDANG PT. JM GROUP BAMBANG UTOYO PALEMBANG sejak tanggal 15-19 Februari 2021, dan telah pula membahas materi hasil penelitiannya dengan kami.**

**Palembang, 19 Februari 2021**  
**Hormat Kami**

**Nurani Wijaya**  
**HRD Ast. Manager**

## **LAMPIRAN II**

### **KUISIONER**

#### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

**NAMA** : FANDI

**NO. PEGAWAI** : E18014

**PENDIDIKAN TERAKHIR** : SMK

**LAMA KERJA** : 1-3 TAHUN

**JABATAN** : SECURITY

#### **II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.

2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.

3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :

a. **STS = SANGAT TIDAK SETUJU (1)**

b. **TS = TIDAK SETUJU (1)**

c. **N = NETRAL (3)**

d. **S = SETUJU (4)**

e. **SS = SANGAT SETUJU (5)**

#### **DAFTAR ANGKET PENELITIAN**

##### **1. DISIPLIN KERJA**

| <b>NO</b> | <b>DAFTAR PERNYATAAN</b>   | <b>STS</b> | <b>TS</b> | <b>N</b> | <b>S</b> | <b>SS</b> |
|-----------|--|------------|-----------|----------|----------|-----------|
| 1         | Saya selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai                                     |            |           |          |          |           |
| 2         | Saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan   |            |           |          |          |           |
| 3         | Saya selalu taat dan tertib menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan                       |            |           |          |          |           |
| 4         | Saya diberi penghargaan karena telah menjalankan tugas dan melaksanakan disiplin dengan baik |            |           |          |          |           |
| 5         | Bila saya melakukan kesalahan akan mendapat sanksi disiplin                                  |            |           |          |          |           |

## 2. BUDAYA ORGANISASI

| NO | DAFTAR PERNYATAAN   | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1  | Saya dapat melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan               |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan           |     |    |   |   |    |
| 3  | Saya mampu untuk memenuhi target yang telah ditetapkan dalam pekerjaan          |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan     |     |    |   |   |    |
| 5  | Saya selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja                               |     |    |   |   |    |
| 6  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. |     |    |   |   |    |

## 3. KINERJA KARYAWAN

| NO | DAFTAR PERNYATAAN   | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1  | Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan                         |     |    |   |   |    |
| 2  | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal   |     |    |   |   |    |
| 3  | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat  |     |    |   |   |    |
| 4  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai batas waktu yang telah diberikan |     |    |   |   |    |
| 5  | Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim            |     |    |   |   |    |



**LAMPIRAN III**

**HASIL UJI VALIDITAS**

**KMO and Bartlett's Test**

|  |                |
|--|----------------|
| <b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</b> | <b>.772</b>    |
| <b>Approx. Chi-Square</b>                              | <b>930.902</b> |
| <b>Bartlett's Test of Sphericity</b>                   | <b>df</b>      |
|  | <b>120</b>     |
|  | <b>Sig.</b>    |
|  | <b>.000</b>    |

**Rotated Factor Matrix<sup>a</sup>**

|            | <b>FACTOR</b> |             |             |
|------------|---------------|-------------|-------------|
|            | <b>1</b>      | <b>2</b>    | <b>3</b>    |
| <b>K1</b>  |               |             | <b>.593</b> |
| <b>K2</b>  |               |             |             |
| <b>K3</b>  |               |             | <b>.730</b> |
| <b>K4</b>  |               |             | <b>.963</b> |
| <b>K5</b>  |               |             | <b>.684</b> |
| <b>DK1</b> | <b>.731</b>   |             |             |
| <b>DK2</b> | <b>.816</b>   |             |             |
| <b>DK3</b> | <b>.894</b>   |             |             |
| <b>DK4</b> | <b>.908</b>   |             |             |
| <b>DK5</b> | <b>.741</b>   |             |             |
| <b>BO1</b> |               | <b>.718</b> |             |
| <b>BO2</b> |               | <b>.813</b> |             |
| <b>BO3</b> |               | <b>.724</b> |             |
| <b>BO4</b> |               | <b>.643</b> |             |
| <b>BO5</b> |               | <b>.770</b> |             |
| <b>BO6</b> |               |             |             |

Extraction Method : Maximum Likelihood.

Rotation Method : Varimax with Kaiser

Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

## LAMPIRAN IV

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### 1. DISIPLIN KERJA

**Reliability Statistics**

| <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>N of Items</b> |
|-------------------------|-------------------|
| .780                    | 9                 |

#### 2. BUDAYA ORGANISASI

**Reliability Statistics**

| <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>N of Items</b> |
|-------------------------|-------------------|
| .764                    | 8                 |

#### 3. KINERJA KARYAWAN

**Reliability Statistics**

| <b>Cronbach's Alpha</b> | <b>N of Items</b> |
|-------------------------|-------------------|
| .895                    | 6                 |

## LAMPIRAN V

### HASIL ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

| <b>VARIABEL</b>   | <b>Koef. Regresi<br/>(B)</b> | <b>t hitung</b> | <b>Sig. t</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|------------------------------|-----------------|---------------|-------------------|
| 1 (Constant)      | 15.312                       | 7.511           | 0.000         | Signifikan        |
| Disiplin Kerja    | 0.472                        |                 |               |                   |
| Budaya Organisasi | 0.202                        | 5.024           | 0.000         |                   |

## LAMPIRAN VI

### RESPONDEN KARYAWAN DI GUDANG BAMBANG UTOYO

| <b>NO</b> | <b>L/P</b> | <b>PENDIDIKAN TERAKHIR</b> | <b>JABATAN</b>     | <b>MASA KERJA</b> | <b>DEVISI</b> |
|-----------|------------|----------------------------|--------------------|-------------------|---------------|
| 1         | L          | SMP                        | Manager            | 1-22 Thn          | GBU           |
| 2         | L          | SMP                        | Wakil Manager      | 1-20 Thn          | GBU           |
| 3         | L          | SMA                        | Checker            | 1-3 Thn           | GBU           |
| 4         | L          | SMA                        | Checker            | 1-5 Thn           | GBU           |
| 5         | L          | SMA                        | Checker            | 1-3 Thn           | GBU           |
| 6         | L          | SMA                        | Checker            | 1-6 Thn           | GBU           |
| 7         | L          | SMA                        | Checker            | 1-2 Thn           | GBU           |
| 8         | L          | SMK                        | Checker            | 1-2 Thn           | GBU           |
| 9         | P          | SMA                        | ADM                | 1-7 Thn           | GBU           |
| 10        | P          | SMA                        | ADM                | 1-10 Thn          | GBU           |
| 11        | P          | S1                         | MD                 | 1-8 Thn           | GBU           |
| 12        | L          | S1                         | SPV                | 1-15 Thn          | GBU           |
| 13        | P          | S1                         | SPV                | 1-12 Thn          | GBU           |
| 14        | P          | SMA                        | ADM                | 1-5 Thn           | GBU           |
| 15        | P          | SMA                        | Security           | 1-3 Thn           | GBU           |
| 16        | L          | SMA                        | Security           | 1-6 Thn           | GBU           |
| 17        | P          | S1                         | MD                 | 1-8 Thn           | GBU           |
| 18        | L          | SMA                        | Selling For Leader | 1-5 Thn           | GBU           |
| 19        | L          | SMK                        | Selling For Leader | 1-9 Thn           | GBU           |
| 20        | L          | SMA                        | Petugas Umum       | 1-3 Thn           | GBU           |
| 21        | P          | S1                         | MD                 | 1-7 Thn           | GBU           |
| 22        | P          | S1                         | MD                 | 1-5 Thn           | GBU           |
| 23        | P          | S1                         | HRD                | 1-2 Thn           | GBU           |
| 24        | P          | SMA                        | ADM                | 1-5 Thn           | GBU           |
| 25        | L          | SMA                        | Petugas Umum       | 1-3 Thn           | GBU           |
| 26        | L          | SMK                        | Checker            | 1-4 Thn           | GBU           |
| 27        | P          | S1                         | MD                 | 1-6 Thn           | GBU           |
| 28        | P          | S1                         | MD                 | 1-5 Thn           | GBU           |
| 29        | P          | S1                         | MD                 | 1-6 Thn           | GBU           |
| 30        | L          | SMK                        | Security           | 1-3 Thn           | GBU           |

Sumber : HRD Gudang Bambang Utoyo

## LAMPIRAN VII

### FOTO KARYAWAN DI GUDANG BAMBANG UTOYO

