

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



Skripsi Oleh :

**JONATHAN ADI SUSILO
19 110 061.P**

Program Studi Manajemen

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

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
2021**

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JONATHAN ADI SUSILO
N I M : 19 110 061.P
Jurusan : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RUTAN Palembang



PEMBIMBING SKRIPSI :

Pembimbing I :


Drs. Hj. Delimawati, M.Si

Pembimbing II :


Abdullah Rasjid, S.E., M.Si

Mengetahui :

D e k a n,


Abdullah Rasjid, S.E., M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rutan Palembang

Jonathan Adi Susilo
19 110 061.P

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rutan Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Rutan Palembang. Pengambilan data menggunakan *sampling jenuh yang di distribusikan kepada 32 responden*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengan analisis regresi linear berganda.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$).

Hasil pengujian pada uji T pada variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (3,551) > t_{tabel} (2,045)$, signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05 sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,212) > t_{tabel} (2,045)$ dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0,05. Pada pengujian pada uji F pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai $F_{hitung} (6,300) > F_{tabel} (3,328)$, dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0,05.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja & Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan merupakan peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaannya untuk menjadi perusahaan yang unggul dan sukses perusahaan harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu mengimplementasikannya ke dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, perusahaan akan mengamati seberapa jauh proses dan hasil pekerjaan yang sedang berjalan maupun yang telah dicapai saat ini (Malayu S.P.Hasibuan, 2016: 11).

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dan juga organisasi lainnya. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan, karena budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai

(*values*), *keyakinan-keyakinan (belief)* atau *norma-norma yang telah berlaku*, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi, sehingga terdapat peran yang sangat penting dalam budaya organisasi untuk menjaga perusahaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan maju dan berkembang (Robbin, 2016:721).

Budaya organisasi yang kuat merupakan pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menuntun perilaku karena dapat membantu para karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan lebih baik, nilai-nilai budaya dapat diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar, slogan atau moto perusahaan atau organisasi, tujuan umum organisasi dan prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Nilai-nilai tersebut apabila dianut dan dilaksanakan secara bersama oleh pemimpin dan anggota organisasi dapat memperkuat budaya organisasi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Untuk dapat menjadi perusahaan yang mempunyai daya saing pada ekonomi global yang semakin berkembang, maka perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan kedisiplinan para karyawan demi mencapai tujuan perusahaan (Malayu S.P Hasibuan, 2016 ; 193).

Sehubungan dengan objek penelitian PT. Rutan Palembang, peneliti melakukan pra survei dimana masih ada karyawan yang mempunyai budaya organisasi yang kurang baik. Hal terlihat keluar masuk karyawan (*turnover*) dan ketidakhadiran

karyawan dalam bekerja. Berikut ini data keluar masuk karyawan (turnover) PT. Rutan Palembang dari tahun 2016-2020.

Tabel 1.1
PT. Rutan Palembang

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2016	26	10	2	34	30	6,67
2017	34	-	2	32	33	6,06
2018	32	5	1	36	34	2,94
2019	36	10	4	42	39	10,26
2020	42	-	10	32	37	27,03

Sumber: PT. Rutan Tahun 2020

Dari tabel 1.1 diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Pada tahun 2016 jumlah karyawan awal tahun 26 orang, karyawan masuk 10 orang jadi semuanya berjumlah 36 orang dan keluar 2 orang jadi $36 - 2 = 34$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO 6,67. Pada tahun 2017 jumlah karyawan awal tahun 34 orang, karyawan masuk tidak ada sehingga berjumlah 34 orang dan yang keluar 2 orang jadi $34 - 2 = 32$ orang dengan tingkat LTO yang menurun menjadi 6,06,5%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan awal tahun 32 orang, karyawan yang masuk 5 orang jadi semuanya berjumlah 37 orang dan yang keluar 1 orang jadi $37 - 1 = 36$ orang dengan tingkat LTO 2,94%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan awal tahun 36 orang, karyawan yang masuk 10 orang jadi semuanya berjumlah 46 orang dan yang keluar 4 orang jadi $46 - 4 = 42$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang naik dibanding tahun sebelumnya yaitu sebesar 10,26%. 2020 jumlah karyawan awal tahun 42 orang, karyawan yang masuk

tidak ada dan yang keluar 10 orang jadi $42 - 10 = 32$ orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang tinggi dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 27,03 %. Keluar masuknya karyawan yang tinggi tersebut terjadi karena disebabkan oleh mereka merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, hubungan yang kurang harmonis, serta juga bisa disebabkan karena tidak sebandingnya kompensasi yang di terima, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Karyawan yang keluar
Pada PT. Rutan Palembang

Tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan di PHK	Jumlah karyawan mengundurkan	Jumlah
2016	2	-	2	2
2017	2	1	1	2
2018	1	-	1	1
2019	4	2	2	4
2020	10	10	-	10

Sumber: PT. Rutan Tahun 2020

Dari tabel 2 terlihat tahun 2016 jumlah karyawan keluar sebanyak 2 orang dengan mengundurkan diri. Tahun 2017 jumlah karyawan keluar 2 orang, 1 orang PHK, 2 orang mengundurkan diri. Tahun 2018 karyawan keluar 1 orang mengundurkan diri. Tahun 2019 karyawan keluar 4 orang, 2 orang PHK dan 2 orang mengundurkan diri. Tahun 2020 karyawan keluar sebanyak 10 orang karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disebabkan karena adanya wabah pandemic virus Corona (Covid-19) yang melanda dunia termasuk Indonesia.