

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PETROKIMIA GRESIK**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: SANTO

NPM: 115190234

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PETROKIMIA GRESIK**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA: SANTO

NPM: 115190234

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Santo
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190259
Program Studi : Manajemen bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Desember 2023



Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

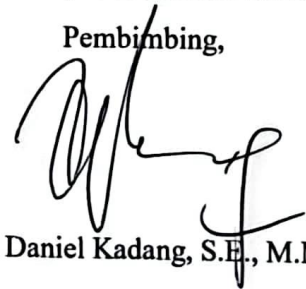
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SANTO
NIM : 115190234
PROGRAM JURUSAN : S1 MANAJEMEN
MATA KULIAH KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT PETROKIMIA
GRESIK

Jakarta, 09 Desember 2023

Pembimbing,



(Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SANTO
Nim : 115190234
Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi

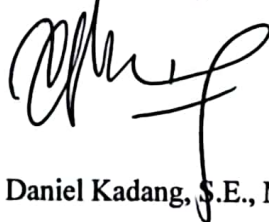
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PETROKIMIA GRESIK**

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 23 Januari 2024 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua : Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.
2. Anggota : Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.
3. Anggota : Dr. Galuh Mira Saktiana, S.E., M.Sc.

Jakarta, 24 Januari 2024

Pembimbing,



(Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) SANTO (115190234)

(B) PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PETROKIMIA GRESIK

(C) xvi + 126 Hal, Tabel 20; Gambar 6; Lampiran 5

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik. Penelitian ini dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 150 karyawan PT Petrokimia Gresik. Analisis data menggunakan analisis Smart PLS. Hasil analisis menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik.

(F) Daftar Acuan 54 (2019-2023)

(G) Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

(A) SANTO (115190234)

(B) *THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PETROKIMIA GRESIK*

(C) xvi + 126 Pages, Tables 20; Pictures 6; Attachments 5

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The aim of this research is to determine and analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT Petrokimia Gresik. This research was conducted using a probability sampling method with simple random sampling. Researchers distributed questionnaires to 150 employees of PT Petrokimia Gresik. Data analysis uses Smart PLS analysis. The results of the analysis conclude that organizational culture and work discipline have a significant effect on employee performance PT Petrokimia Gresik.*

(F) Daftar acuan 54 (2029-2023)

(G) Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

Without love it cannot be seen.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini kupersembahkan:
Untuk yang tercinta,
Papa dan Mama,
Saudara dan Teman-Teman Sekalian.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Carol Daniel Kadang, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Segenap Dosen dan Staf Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama masa perkuliahan.
5. Segenap pimpinan dan karyawan PT Petrokimia Gresik yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Papa dan mama tercinta, yang telah merelakan sebagian besar waktu saya yang seharusnya untuknya, demi terselesainya skripsi ini.
7. Semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karenanya saya dengan tangan terbuka bersedia menerima

kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 09 Desember 2023

Penulis,

(Santo)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	9
3. Batasan Masalah	10
4. Rumusan Masalah	10
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Gambaran Umum Teori	13
1. Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>).....	13
2. Teori Kinerja.....	14
3. Disiplin Kerja.....	16
4. Budaya Organisasi	20

B.	Definisi Konseptual Variabel	28
1.	Pengertian Budaya Organisasi	28
2.	Pengertian Disiplin Kerja	30
3.	Pengertian Kinerja Karyawan	31
C.	Kaitan Antar Variabel	31
1.	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	32
D.	Penelitian yang Relevan.....	33
E.	Kerangka Pemikiran	37
F.	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN		41
A.	Desain Penelitian	41
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, Dan Ukuran Sampel.....	41
1.	Populasi	41
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	42
3.	Ukuran Sampel.....	42
C.	Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	43
1.	Budaya Organisasi	43
2.	Disiplin Kerja.....	44
3.	Kinerja Karyawan	45
D.	Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	46
1.	Analisis Validitas	46
2.	Analisis Reliabilitas.....	47
E.	Analisis Data	48
F.	Asumsi Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		51
A.	Deskripsi Subjek Penelitian	51
1.	Jenis Kelamin.....	51
2.	Usia.....	52
3.	Pendidikan Terakhir	53
4.	Masa Kerja.....	54

B.	Deskripsi Objek Penelitian.....	55
1.	Budaya Organisasi	55
2.	Disiplin Kerja.....	57
3.	Kinerja Karyawan	59
C.	Hasil Analisis Data	61
1.	Evaluasi <i>Outer Model</i>	61
2.	Hasil Pengujian Model Struktural.....	67
D.	Pembahasan	72
BABiV KESIMPULAN DAN SARAN		75
A.	Kesimpulan.....	75
B.	Keterbatasan dan Saran.....	75
1.	Keterbatasan.....	75
2.	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA		77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		108
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN		109

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	34
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi	43
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja	44
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.5 Objek Penelitian Budaya Organisasi	55
Tabel 4.6 Objek Penelitian Disiplin Kerja	58
Tabel 4.7 Objek Penelitian Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.8 Tabel Outer Loadings	62
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	64
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted</i>	65
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability</i>	66
Tabel 4.12 <i>Cronbach's Alpha</i>	67
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinasi R^2	68
Tabel 4.14 <i>Q-Square</i>	69
Tabel 4.15 Output <i>f Square</i>	70
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	52
Gambar 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Gambar 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Gambar 4.5 Diagram <i>Loading Factors</i>	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner.....	81
Lampiran 2: Hasil Kuesioner	86
Lampiran 3: Hasil Output PLS	102
Lampiran 4: Hasil <i>Bootstrapping</i>	106
Lampiran 5: Deskripsi Subjek Penelitian.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang besar bagi keberadaan organisasi. Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Secara garis besar, sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia adalah penggerak terpenting pada sebuah perusahaan. Kunci kesuksesan sebuah perubahan yaitu dalam Sumber daya manusia yakni selaku pemberi tenaga, inisiator, usaha dan kreativitas mereka terhadap organisasi dalam menambah potensi perubahan organisasi dengan berkelanjutan (Handoko, 2015).

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila perusahaan mempunyai kemauan, kemampuan dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kinerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan, yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kerja yang optimal. Baik buruknya kinerja yang mencapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan

merupakan faktor penting dalam proses tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan, kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara manajemen untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada era modern saat ini, organisasi harus mampu mengikuti perkembangan zaman dengan segala transformasi dan hambatan yang akan dihadapi pada masa mendatang. Demi bertahan bertahan di era persaingan ini, suatu organisasi perlu mengelola manajemen dari potensi individu yang terampil dan berpengalaman. Kinerja sering kali menjadi masalah dalam perusahaan sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Masalah tersebut dapat disebabkan karena tenaga kerja yang kurang terampil, peralatan dan fasilitas, prosedur kerja, media, motivasi, material, keuangan, dan sebagainya. Untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, keterampilan, motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Faktor tersebut yang akan menjadi tolak ukur untuk berhasil atau tidaknya suatu perusahaan (Mangkunegara, 2009:67). Kinerja karyawan juga berkaitan erat dengan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai ketentuan perusahaan. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Sedarmayanti (2019) mengungkapkan bahwa, kinerja merupakan terjemahan dari prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja adalah bagian yang sangatlah krusial dan menarik dikarenakan memiliki manfaat yang sangat penting, setiap perusahaan selalu menghendaki karyawannya guna bekerja sungguh-sungguh selaras pada potensi yang dimiliki dalam mewujudkan hasil kerja yang optimal, jika tidak ada kinerja yang baik dari semua karyawan, sehingga kesuksesan perusahaan untuk mewujudkan tujuan akan sulit dicapai. Kinerja meliputi sikap perilaku dan mental yang senantiasa memiliki perspektif bahwasanya pekerjaan yang dilakukan sekarang ini harus lebih bermutu dibandingkan pelaksanaan pekerjaan masa lampau, bagi masa mendatang lebih bermutu dibandingkan sekarang ini. Karyawan akan merasa memiliki kepuasan dan kebanggaan tersendiri terkait prestasi yang didapatkan berdasar kinerja yang diberikan guna perusahaan. Kinerja yang maksimal adalah kondisi yang dikehendaki di dunia kerja. Karyawan akan mendapatkan prestasi kerja yang maksimal jika capaiannya selaras pada standar, baik kuantitas ataupun kualitas. Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah perwujudan kerja yang dilaksanakan pegawai yang umumnya dipergunakan menjadi dasar penilaian pada organisasi ataupun pekerja. Kinerja adalah hasil atau derajat kesuksesan individu dengan menyeluruh pada suatu periode untuk menjalankan tugas daripada standar hasil kerja, kriteria dan sasaran yang sudah ditetapkan serta sudah disetujui bersama (Rivai, 2015). Mangkunegara (2016) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik menurut kualitas serta kuantitas yang didapatkan seorang pekerja untuk menjalankan tugasnya selaras pada tanggungjawabnya.

Banyak faktor yang biasa mempengaruhi kinerja karyawan, dan saling berkaitan. Penelitian yang dilakukan oleh Aulia dkk. (2021) mengungkapkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Suatu organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Pencapaian kualitas kinerja karyawan diperlukan budaya

kerja yang baik sebagai kekuatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi yang terbentuk lewat ikatan antar perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang terdapat pada individu disatukan dengan budaya organisasi idealis. Budaya organisasi merupakan suatu peluang bagi organisasi dalam mengembangkan kemampuan karyawan melalui aspek perubahan sikap dan karakter dengan harapan dapat menyesuaikan diri terhadap tantangan atau persaingan dimasa yang akan datang. Budaya kerja yang tertib, maka akan menjadi kebiasaan yang baik bagi karyawan sekaligus menjadi acuan bagi pencapaian organisasi, dan sebaliknya jika budaya organisasi buruk maka akan menjadi penghalang bagi jalannya sebuah organisasi. Budaya organisasi secara ideal adalah bagaimana seluruh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan mampu mentaati norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat terus dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan. Secara umum, budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar umum bahwa kelompok organisasi telah belajar untuk memecahkan masalah dengan beradaptasi dengan faktor eksternal dan mengintegrasikan faktor internal yang telah terbukti valid dan karena itu diajarkan kepada anggota baru cara yang tepat untuk memahami, berpikir dan merasakan tentang isu-isu yang bersangkutan (Rivai dan Mulyadi, 2012). Budaya organisasi menjadi penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan karyawannya. Budaya organisasi adalah proses pertama di mana nilai-nilai individu dan keyakinan bersama tentang perilaku karyawan berkembang. Kebudayaan tercermin dari nilai-nilai yang terkandung dalam diri setiap orang, meliputi akhlak, sikap, agama, adat istiadat. Penyelarasan budaya organisasi dan nilai-nilai anggota organisasi mengarah pada kinerja karyawan yang tinggi, yang

mendorong orang untuk tinggal di satu perusahaan dan mengejar karir jangka panjang.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Rivai, 2015). Budaya Organisasi dapat memaksa karyawan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang telah ditetapkan, sebab budaya organisasi merupakan salah satu Identitas Perusahaan yang menjadi pembeda antara perusahaan satu dengan yang lainnya. Mematuhi budaya organisasi sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja karyawan sebab budaya organisasi berisi nilai-nilai positif yang apabila diterapkan akan memberikan dampak yang luar biasa baik bagi karyawan dan perusahaan. Edison *et. al.* (2016:130) berpendapat bahwa budaya organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai, mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku-perilaku individu dan anggota yang memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien. Pengenalan budaya organisasi kepada karyawan akan membentuk budaya organisasi atau kelompok dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Faktor lain yang sangat esensial untuk mengembangkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja (Nuraini, 2022). Ardana dkk. (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Turangan dkk. (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam bekerja sehari-hari, disiplin karyawan masih menjadi suatu hambatan dalam kinerja organisasi. Banyak hal yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari pemimpin perusahaan, jenjang karir, lingkungan dan beban kerja, serta kemampuan individual.

Disiplin kerja yaitu sikap karyawan dalam menghormati, menghargai serta mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin merupakan suatu hal yang harus dijaga serta dikembangkan terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja sesuai ketentuan perusahaan. Akibat dari penerapan disiplin kerja ini sangat besar bagi perusahaan, karena didalam keberhasilan perusahaan tentunya ada kerja sama yang terjalin dengan baik serta sistem penerapan manajemen yang baik dalam mentaati peraturan perusahaan. Untuk itu, perlu adanya proses penerapan disiplin kerja sebagai acuan dalam mencapai keberhasilan. Dengan melaksanakan disiplin kerja, karyawan akan bekerja secara maksimal, datang kerja tepat waktu, dan semangat dalam bekerja untuk menunjang keberhasilan didalam perusahaan.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan bekerja semaunya karena tidak adanya tanggung jawab dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi, karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Kesadaran tersebut akan menimbulkan kinerja karyawan yang bagus bagi karyawan. Keterlambatan karyawan tentunya berpengaruh pada kinerja karyawan, kehadiran yang kurang baik akan mempengaruhi karyawan lain. Keterlambatan yang datang pada satu karyawan akan berdampak pada karyawan lainnya karena akan menimbulkan banyak pekerjaan untuk

karyawan lain atau menyebabkan pekerjaan penting yang harusnya segera di selesaikan dengan waktu yang cepat baik secara individu maupun dalam tim menjadi terbangkalai. Tingginya tingkat keterlambatan mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

PT Petrokimia Gresik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pupuk di Indonesia, perusahaan ini sangat mendukung pasokan pupuk nasional untuk mewujudkan program swasembada pangan. Selain itu, produk PT Petrokimia Gresik semakin fleksibel seiring dengan perkembangan kegiatan komersial. PT Petrokimia Gresik selalu berupaya untuk memberikan manfaat dan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan. Penerapan tata kelola yang baik secara berkelanjutan untuk memenuhi standar ekonomi, sosial dan lingkungan dapat meningkatkan nilai perusahaan dalam jangka panjang. Dalam mencapai keseimbangan antara aspek *profit*, *people*, dan *planet*, perusahaan harus mampu menciptakan sinergi positif yang mendukung keberlangsungan bisnis perusahaan dan meningkatkan kualitas hidup untuk masa depan yang lebih cerah. PT Petrokimia Gresik memiliki ruang yang mengeseimbangkan *profit*, *people*, dan *planet*, yang mana tentu dari PT Petrokimia Gresik itu sendiri sangat memperhatikan sumber daya yang ada di dalamnya, oleh karenanya penting untuk diteliti mengenai pengaruh budaya organisasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik. PT Petrokimia Gresik adalah perusahaan yang mempunyai *performance* cukup baik dan terus berusaha agar lebih baik melalui penanaman budaya organisasi yang dibangun dari nilai-nilai organisasi yang tumbuh dari lingkungan usaha industri pupuk.

PT Petrokimia Gresik sebagai produsen pupuk terlengkap di Indonesia menyadari perlunya budaya organisasi yang kuat yang mampu menggerakkan semua individu dalam organisasi menuju visi

dan misi perusahaan. Visi perusahaan PT Petrokimia Gresik adalah menjadi perodusen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi dan produknya paling diminati oleh konsumen. Sedangkan misi perusahaan adalah mendukung penyediaan pupuk nasional untuk tercapainya program swasembada pangan, meningkatkan hasil usaha untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional dan pengembangan usaha perusahaan, mengembangkan potensi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam *community development*. Visi dan Misi tersebut akan dapat tercapai kalau semua anggota organisasi telah mempunyai nilai-nilai yang sama yang pada gilirannya akan menjadi budaya perusahaan. Merujuk konsep-konsep manajemen atau karakteristik pembentuk budaya organisasi yang disesuaikan dengan kondisi, visi dan misi perusahaan, maka para pimpinan perusahaan telah merumuskan nilai-nilai perusahaan utama atau “*core value*” yang diharapkan bisa menjadi nilai-nilai yang hidup dalam setiap karyawan perusahaan dalam melaksanakan semua kegiatan operasional perusahaan. Nilai-nilai utama atau *core value* tersebut adalah keselamatan dan kesehatan kerja (*safety and health*), kepuasan pelanggan (*customer satisfaction*), inovasi (*innovation*), integritas (*integritas*), kerjasama bersinergi (*synergy of teamwork*). Budaya tersebut secara terus menerus ditanamkan dengan pelbagai sarana dan kegiatan agar menjadi budaya yang kuat yang dapat memberikan dampak pada kinerja organisasi. Perusahaan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan pemahaman budaya organisasi yang baik, kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya organisasi. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan (Fauziah *et. al.*, 2016).

Peran budaya organisasi dan disiplin kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan mempunyai disiplin kerja secara baik dan dibantu dengan budaya organisasi yang mendukung, maka tentunya akan membentuk suatu kegiatan yang akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Naraha dkk. (2020), Salain dkk. (2022), Hanny dan Adiputra (2020), dan Buulolo *et. al.* (2023) yang menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya disiplin kerja dan budaya organisasi masih layak untuk diteliti ulang pada kondisi, waktu dan tempat yang berbeda. Pada penelitian ini membahas faktor pengaruh kinerja karyawan pada PT Petrokimia Gresik dengan menggunakan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja. Peneliti menggunakan variabel disiplin kerja karena semakin tinggi disiplin kerja ditegakkan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, karena budaya organisasi tercipta antar karyawan dan pimpinan yang harmonis akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor penentu bagi kinerja karyawan. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Petrokimia Gresik**”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang memiliki hubungan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan:

- a. Bagaimanan budaya organisasi yang diterapkan pada di PT Petrokimia Gresik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan?
- b. Bagaimana penegakan disiplin karyawan yang dilakukan oleh di PT Petrokimia Gresik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan?
- c. Bagaimana kinerja karyawan PT Petrokimia Gresik?
- d. Apakah dengan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan?
- e. Apakah dengan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan?

3. Batasan Masalah

Dalam melakukan sebuah penelitian diperlukan batasan masalah yang dimaksudkan untuk membatasi ruang lingkup penelitian agar menjadi lebih terarah. Pembatasan tersebut meliputi:

- a. Subjek yang akan diteliti adalah karyawan pada PT Petrokimia Gresik.
- b. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian adalah pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Periode dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober-November 2023.

4. Rumusan Masalah

Melalui latar belakang diatas adapun rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik?
- b. Apakah terdapat pengaruh dari dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Petrokimia Gresik.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yang saya harapkan sebagai peneliti, yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan yang berguna dalam memecahkan masalah sumber daya manusia dan membantu sebagai suatu bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui budaya organisasi dan disiplin kerja yang diterapkan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, pelajaran, dan pengalaman yang bermanfaat untuk mempraktekkan teori-teori khususnya manajemen sumber daya manusia dan seluruh mata kuliah yang didapat di bangku perkuliahan sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya sampai nanti lulus dari Universitas, serta salah satu syarat guna memperoleh gelar Strata 1 (S1) Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen pada Universitas Tarumanagara.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu akademisi untuk mengembangkan pemahaman yang lebih dalam mendalami atau mengetahui subjek yang ingini mereka teliti. Hal ini memungkinkan mereka untuk memperluas pengetahuannya terhadap ilmu tertentu dan memberikan kontribusi pada

pengembangan teori dan konsep dalam menjalankan suatu penelitian. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan peluang bagi akademisi untuk berkolaborasi dengan sesama peneliti. Kolaborasi ini dapat memberikan ide-ide baru atau saling bertukar pengetahuan sehingga dapat menciptakan penelitian baru yang lebih spesifik dan baik ke depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti, Riana dan Syarifuddin (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. 9 (2): 357-368.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. Cetakan Ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aritonang R, Lerbin R. (2007). *Riset Pemasaran: Teori dan Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Aulia, Bagas Pradana, Imam Sucipto dan Ahmad Gunawan (2024) Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment On Employee Performance. *The Management Journal of BINANIAGA*. 06 (02): 191-206.
- Bryan Johannes Tampi (2014) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (regional sales manado). *Journal Acta Diurna* . 3 (4): 1-20.
- Buulolo, Martinus, Yanto, dan Keki Kusumayanti (2023) The Influence Of Work Discipline, Motivation, Organizational Culture, And Leadership Style On Employee Performance Galang District, Batam City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 13 (1): 21-29.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen sumber daya manusia, Jilid II*, Jakarta: Indeks.
- Djarwanto. (2014). *Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Jakarta: Liberty.
- Duwi, Apriani dan Witjaksono Eko Hartoyo. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*. 01. (04): 76-78.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Elger, Don. (2011). *Theory of Performance*. www.uidaho.edu.
- Ernawan, Erni R. (2011). *Organizational Culture Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Fauziah, Jenny, Jonathan Pongtuluran, dan Musdalifah Aziz (2016). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karier dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. 8 (1):43-54.
- Ghozali, Imam (2014) *Structural Equation Modeling – Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani, (2015). *Manajemen* . Edisi Ke 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hanny, Chyntia dan I Gede Adiputra (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. 2 (1): 215-221.
- Harlie, M. (2010). *Pengantar Ilmu Manajemen Perusahaan*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, Wachid dan Nengsih (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Manajemen*. 02 (01): 66-75.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. In *New Challenges to International Marketing*. Emerald Group Publishing Limited, 277-319.
- Husnan, Suad. (2015). *Dasar-Dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas*. (Edisi 5). Yogyakarta : UPPN STIM YKPN.
- Kinicki, A dan Kreitner, Robert (2016). *Perilaku Organisasi (diterjemahkan oleh Erly Suandy) Buku 1, Edisi kesembilan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Listyaningsih (2012) Kajian Peningkatan Disiplin Aparatur Pemerintah Provinsi Banten. *Jurnal Admistrasi Publik*. 3 (1): 56 -70.
- Malhotra, Naresh. K. (2012). *Marketing research: An Applied Orientation*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Edisi Revisi. Bandung: Pioner Jaya.
- Naraha, Hemela M., Jack H. Syauta dan Musa Yan Jouwe (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. 11 (1): 103-115.
- Nuraini (2022) Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*. 5 (2): 314-327.

- Rahmadania, Silvia Ersa, Anik Herminingsih (2021) The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance. *DIJEMSS*. 3(1): 100-115.
- Riana Aprilianti, Cs: *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja* Page 357 Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat ISSN: 2088-1894 (Offline) Universitas Bina Taruna Gorontalo ISSN: 1215-9671 (Online).
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Selemba Empat.
- Salain, Putu Pradiva Putra, I Nyoman Resa Adhika, dan I Gede Rihayana (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan. *Jurnal Manajemen Dewantara*. 6 (1) : 12-22.
- Sarwono, Jonathan & Budiono, Herlina. (2012). *Statistik Terapan: Aplikasi (Untuk Riset skripsi, Tesis dan Disertasi Menggunakan SPSS, AMOS, dan Excel)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Selvyana, Ajeng Amelda, Netti Nurlenawati, dan Flora Patricia Anggela (2023) The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Employee Performance at PT. Jasamarga Tollroad Operator Jakarta - Cikampek Branch. *Journal Of Social Research*. 2 (10): 3643-3655.
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran dan Armanu Thoyib. (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. 5 (4) : 140-153.
- Siagian, Sondang (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sintaasih, D.K. dan Wiratama, Nyoman J.A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Dipsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 7 (2): 67-85.

- Soegoto, Eddy Soeryanto (2009), *Enterpreneurship*, Edisi Pertama. Jakarta : Elek Media Komputindo.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2011), *Pengukuran Tingkat Kepuasan pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Rineke Cipta, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwardi dan Joko U. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Analisis Manajemen*. Vol 5 No 1. Hal. 58-93.
- Tahir, (2014), *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Bandung : Alfabeta.
- Turangan, Reynold Briando., Sifrid, S. Pangemanan., dan Maria, V. J. Tielung. (2016). Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline At Waroeng Charity Manado. *Jurnal Emba*. 4(1): 1068-1076.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS quarterly*, 177-195.
- Wibowo (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wicara, Dinda Genta (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Timur Jaya Pekanbaru. *Riau Economics and Business Review*. 13 (4): 405-416.
- Wirawan. (2018). *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.