

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SAMMYUNG PRECISION BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Efi Lorinka Butar Butar  
180910427**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM**

**2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SAMMYUNG PRECISION BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Efi Lorinka Butar Butar  
180910427**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Efi Lorinka Butar Butar  
NPM : 180910427  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SAMMYUNG PRECISION BATAM**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan Skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 05 Agustus 2022



**Efi Lorinka Butar Butar**  
180910427

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT.SAMMYUNG PRECISION BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh:**

**Efi Lorinka Butar Butar  
180910427**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 05 Agustus 2022**



**Winda Evyanto, S.S., M.MPd.**

**Pembimbing**



---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Di era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi erat kaitannya dengan Sumber Daya Manusia. Perkembangan ini tentunya membutuhkan sumber daya yang memiliki tingkat kreativitas dan potensi yang tinggi, terutama bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana peran budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. PT Sammyung Precision Batam merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2019 dan bergerak di bidang manufaktur. Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan non-probability sampling, dengan jumlah sampel 113 orang. dan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yang meliputi: uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pada penelitian ini data diolah dengan menggunakan SPSS Versi 25 dengan hasil penelitian diketahui bahwa T hitung sebesar  $1,6588 > 2,990$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$  yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin diketahui memiliki T hitung sebesar  $2,777 > 1,6588$  dan nilai signifikansinya  $0,009 < 0,05$  artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara budaya organisasi, disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sammyung Precision Batam dapat dilihat dari nilai F sebesar  $32,854$  (F hitung)  $> 2,6871$  (F tabel) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Disiplin; Kinerja

## **ABSTRACT**

*In the current era of globalization, technological developments are closely related to Human Resources. This development certainly requires resources that have a high level of creativity and potential, especially for companies. This study aims to review the extent to which the role of organizational culture and work discipline on employee performance. PT Sammyung Precision Batam is a company that was founded in 2019 and is engaged in manufacturing. The researcher conducted a study using non-probability sampling, with a sample size of 113 people. and the method used is quantitative method and the data analysis method used is descriptive analysis which includes: data quality test, validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. In this study, the data was processed using SPSS Version 25 with the results of the study known that the T count was  $1.6588 > 2.990$  and the significant value was  $0.006 < 0.05$ , which means that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. discipline is known to have T count of  $2.777 > 1.6588$  and its significant value is  $0.009 < 0.05$ , meaning that discipline has a positive and significant effect on employee performance. then there is a positive and significant influence simultaneously (together) between organizational culture, discipline on employee performance at PT Sammyung Precision Batam can be seen from the F value of  $32.854$  (F count)  $> 2.6871$  (F table) with a significant value of  $0.000 < 0.05$*

**Keywords:** *Employee Performance; Discipline; Organizational Culture*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sammyung Precision Batam” yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran. Segala bentuk dukungan, doa dan bimbingan dari banyak pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., MI,Kom selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Winda Evyanto, S.S., M.MPd selaku dosen pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Ibu Hikmah selaku dosen Pembimbing Akademik
6. Seluruh dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
7. Kedua orang tua dan keluarga (S. Butar-butar, E. Ambarita, Jannes Sariaman Butar Butar, Idris Sunardi Butar-Butar, Ferdinan Butar-Butar, Marudur Sihotang, Tris Mariana Hutapea) yang senantiasa mendukung dan mendoakan saya;
8. Martin Juniardi Siahaan yang telah meluangkan banyak waktu untuk mendukung penulis menyelesaikan masa perkuliahan;
9. Viktor Simbolon, Dwi Zianatika, S.M dan Imelda Manalu, S.M yang telah memberi dukungan serta doa untuk menyelesaikan laporan tugas akhir.
10. Rekan sekerja yang selalu mendukung serta memberi semangat (Ce Dian, Ce Merry, Kak Nur dan Kak Vany)
11. Manajemen PT. Sammyung Precision Batam yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk dapat melangsungkan penelitian;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas kebaikan dan selalu memberkati kita dan penulis berharap skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Batam, 05 Agustus 2022



Efi Lorinka Butar Butar





---

**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	13
1.6.2 Manfaat Praktis.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	15
2.1.1.1. Definisi Kinerja.....	15
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	16
2.1.1.3. Faktor – Faktor Kinerja.....	18
2.1.1.4. Indikator Kinerja.....	20
2.1.2. Budaya Organisasi.....	21
2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi.....	22
2.1.2.4. Faktor Budaya Organisasi.....	23
2.1.2.5. Indikator Budaya Organisasi.....	23

2.1.3. Disiplin .....	24
2.1.3.1. Tujuan dan Manfaat Disiplin.....	26
2.1.3.2. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja .....	27
2.1.3.3. Indikator disiplin.....	28
2.2. Penelitian Terdahulu .....	29
2.3. Kerangka Pemikiran .....	33
2.3.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan .....	33
2.3.1.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	34
2.4. Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	37
3.2 Sifat Penelitian .....	37
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	37
3.3.1 Lokasi .....	37
3.3.2 Periode Penelitian.....	38
3.4 Populasi Sampel .....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel.....	38
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i> .....	39
3.5 Sumber Data.....	39
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	40
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	41
3.8 Metode Analisis Data .....	42
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	42
3.8.2 Uji Kualitas Data .....	43
3.8.2.1 Uji Validitas .....	43
3.8.2.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	44
3.8.3.1 Uji Normalitas .....	44
3.8.3.2 Uji Multikolinieritas .....	45
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	45
3.8.4 Uji Pengaruh .....	46

3.8.4.1	Analisi Regresi Linier Berganda .....	46
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinan .....	46
3.9	Uji Hipotesis .....	47
3.9.1.1	Uji T.....	47
3.9.1.2	Uji F.....	47
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	49
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	50
4.2.2	Deskripsi Responden Berdasar pada Usia .....	50
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasar padaTingkat Pendidikan.....	51
4.2.4	Klasifikasi Berdasar pada Lama Bekerja.....	51
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	52
4.3.1	Variabel X1 .....	52
4.3.2	Variabel X2 .....	53
4.3.3	Variabel Y .....	54
4.4	Analisis Data.....	55
4.4.1	Hasil Uji Kualitas Data.....	55
4.4.1.1	Hasil Uji Validitas .....	55
4.4.1.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	56
4.4.2	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	57
4.4.2.1	Uji Normalitas.....	57
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas .....	59
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas .....	59
4.4.3	Uji Pengaruh .....	60
4.4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
4.4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
4.5	Pengujian Hipotesis .....	62
4.5.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t .....	62
4.5.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	64
4.6	Pembahasan.....	65
4.6.1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	65
4.6.2	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	66

4.6.3	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan..	67
4.7	Implikasi Penelitian .....	68

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Simpulan .....	69
5.2	Saran .....	70

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	73
-----------------------------	----

**LAMPIRAN**

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka berpikir.....	35
<b>Gambar 4. 1</b> Struktur Organisasi PT. Sammyung Precision Batam .....	50
<b>Gambar 4. 2</b> Grafik Histogram .....	57
<b>Gambar 4. 3</b> Diagram Normal P-P Plot Regression.....	58

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b> Persentase Penilaian Kinerja Karyawan di PT.Sammyung Precision Batam Periode September 2021 – Maret 2022.....	3
<b>Tabel 1. 2</b> Hasil Output Karyawan PT. Sammyung Precision Batam Periode September 2021-Maret 2022 .....	8
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Terdahulu .....	31
<b>Tabel 3. 1</b> Periode Penelitian .....	38
<b>Tabel 3. 2</b> Skala Likert .....	40
<b>Tabel 3. 3</b> Definisi Operasional Variabel .....	42
<b>Tabel 4. 1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
<b>Tabel 4. 2</b> Data Responden Berdasar pada Usia .....	51
<b>Tabel 4. 3</b> Data Responden Berdasar pada Tingkat Pendidikan .....	51
<b>Tabel 4. 4</b> Data Responden Berdasar pada Lama Bekerja .....	52
<b>Tabel 4. 5</b> Nilai Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi.....	52
<b>Tabel 4. 6</b> Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin.....	53
<b>Tabel 4. 7</b> Nilai Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan.....	54
<b>Tabel 4. 8</b> Hasil Uji Validitas Variabel .....	55
<b>Tabel 4. 9</b> Uji Reliabilitas.....	56
<b>Tabel 4. 10</b> Uji Kolmogorov Smirnov .....	58
<b>Tabel 4. 11</b> Uji Multikolinearitas .....	59
<b>Tabel 4. 12</b> Hasil Uji Heterokedastistitas .....	60
<b>Tabel 4. 13</b> Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	60
<b>Tabel 4. 14</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	62
<b>Tabel 4. 15</b> Hasil Uji T .....	63
<b>Tabel 4. 16</b> Hasil Uji F (Simultan).....	65

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3. 1</b> Uji Validitas .....	43
<b>Rumus 3. 2</b> Persamaan Regresi Linear Berganda.....	46
<b>Rumus 3. 3</b> Uji T.....	47
<b>Rumus 3. 4</b> Uji F.....	48





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi sekarang ini perkembangan teknologi sangat berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM). Perkembangan ini tentunya membutuhkan sumber daya yang memiliki tingkat kreativitas dan tingkat potensi yang cukup tinggi terutama bagi perusahaan maupun perseroan. Sumber daya yang memiliki tingkat kreativitas dan potensi yang dibutuhkan oleh perusahaan maupun organisasi itu ialah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia ialah salah satunya yang menentukan keberhasilan dan tidaknya sebuah emiten dalam menggapai tujuannya (Suci & Mauli, 2021)

Di seluruh perusahaan besar seperti perusahaan manufaktur umumnya sumber daya manusia ialah individu yang berfungsi sebagai penggerak dan aset organisasi serta harus dilatih dan dikembangkan agar kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar . Kegiatan manajemen dapat berjalan dengan lancar apabila memiliki karyawan yang mempunyai integritas tinggi dan mampu melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang bermutu dan berkualitas sehingga karyawan dapat menunjukkan kemampuan yang terbaik dalam dirinya untuk dikembangkan dan dimantapkan kemampuan dirinya agar lebih baik lagi demi kemajuan perusahaan (Hustia, 2020). Hasil kinerja karyawan yang baik dapat terpenuhi apabila panduan dan arahan dari seorang pimpinan mudah dipahami serta mampu mengarahkan karyawan pada hasil yang harus di tempuh. Sumber daya manusia dapat dikatakan baik atau buruk, hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja ialah hasil dari kemampuan seseorang untuk memenuhi kewajiban atau tanggung jawabnya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling berat, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia perusahaan (Pratama, 2020).

Demikian pula PT. Sammyung Precision Batam merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi alat sensor berlokasi di daerah Muka Kuning Batamindo. Pada perusahaan ini Mengingat banyaknya tuntutan output yang mulai melonjak tiap bulannya maka pimpinan pun menegaskan karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan menghasilkan output sesuai dengan kebutuhan perusahaan, hal ini membuat emiten wajib aktif dalam melakukan mengawaskan pada kinerja tiap karyawannya melalui pelaksanaan tugas yang telah diberikan

Penilaian Kinerja dilakukan untuk mengetahui kemampuan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dimaksudkan untuk membantu karyawan agar lebih memahami kualitas dan kuantitas kinerjanya sendiri. Penilaian juga bertujuan untuk menilai secara menyeluruh pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Aryaningtyas, 2019).

**Tabel 1. 1** Persentase Penilaian Kinerja Karyawan di PT.Sammyung Precision Batam Periode September 2021 – Maret 2022

Periode	Persentase Kualitas	Persentase Kuantitas	Persentase Efektifitas	Persentase Efisiensi
September 2021	83%	72%	80%	79%
Oktober 2021	78%	80%	82%	74%
November 2021	88%	70%	72%	71%
Desember 2021	90%	79%	80%	73%
Januari 2022	73%	85%	79%	75%
Februari 2022	77%	81%	78%	79%
Maret 2022	72%	86%	77%	74%

**Sumber:** Dept. Produksi PT. Sammyung Precision Batam Periode September 2021-Maret 2022

Berdasar pada persentase dalam tabel 1.1, tingkat kinerja karyawan pada PT. Sammyung Precision Batam selama beberapa periode berturut-turut dikendalikan dari kualitasnya, kuantitasnya, efektivitasnya serta efisiensinya belum memperlihatkan kinerja yang stabil. Ini terjadi karena faktor kinerja karyawan yang ada di perusahaan tidak diterapkan dengan baik.

Kinerja karyawan dapat di tingkatkan melalui budaya organisasi yang baik serta disiplin kerja yang baik. Ini merupakan salah satu bagian yang penting untuk

mencapai tujuan dari perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Akan tetapi, Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan terlihat bahwa bagi manajemen perusahaan serta manajemen produksi yang bekerja sama dengan karyawan menyatakan kinerja yang optimal ialah suatu kesulitan untuk dilaksanakan apabila sumber daya manusia nya tidak disiplin dalam menanggungjawab pekerjaan. (Suryadi, 2020)

Budaya organisasi ialah suatu aturan yang melekat didalam diri seorang individu dan kemudian di jadikan pedoman guna melaksanakan tiap aktivitas dan kewajiban yang ada di lingkungan nya maupun di dalam perusahaan. Budaya organisasi juga dapat terlihat dari hasil kinerja karyawan pada suatu kelompok kerja dimana hasil realisasi pendapatan yang ada apakah memuaskan atau tidak, kemudian keberhasilan budaya organisasi juga tampak terlihat dari bagaimana karyawan menghadapi konflik di area pekerjaan baik itu konflik horizontal maupun vertikal. (Rini, 2018).

Pada dasarnya budaya dalam suatu organisasi tidak hanya berdampak pada kinerja karyawan tetapi juga dapat memengaruhi tingkatan kepuasan kerja karyawan. Rasa puas karywan dalam pekerjaannya merupakan titik dimana hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kemampuan kinerja yang di keluarkan sehingga terciptanya rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuni (Suaiba, 2021).

Menurut pengamatan yang telah dilakukan, masalah kultur organisasi

perusahaan biasanya muncul dalam komunikasi antar rekan kerja yang masih dikatakan kurang baik sedangkan dasarnya suatu pekerjaan dapat berjalan dengan baik karena adanya komunikasi yang baik, Ini menjadi salah satu faktor terhambatnya hasil kinerja yang memuaskan sehingga dapat menjadi perhatian yang perlu di perbaiki para pimpinan perusahaan.

Masalah pribadi menjadi faktor pertama yang menyebabkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini terlihat dari karyawan PT. Sammyung Precision Batam ketika memiliki masalah pribadi dengan karyawan lain, maka mereka mengurangi komunikasi antara satu dengan yang lain lemahnya lagi apabila karyawan memiliki kelompok teman yang bersependapat, mereka akan memengaruhi karyawan lain yang mereka tidak suka sehingga timbulnya konflik antar pribadi yang terbawa ke dalam lingkungan kerja. Faktor budaya lain yang tertanam dalam diri karyawan ialah Ketika melaksanakan pekerjaan siapa yang membutuhkannya harus memulai komunikasi terlebih dahulu. Ini kesalahan dalam budaya lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, karena ketika masalah muncul, karyawan mempertahankan ego nya dan menyalahkan karyawan lain atas penyebab masalah tersebut.

Masalah lain pada kultur organisasi ialah kerjasama yang kurang didalam tim yang mana tiap karyawannya melaksanakan tanggung jawab kerja secara sendiri-sendiri. Mereka memegang teguh pendapat nya bahwa tiap pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah terbagi antar individu cukup hanya itu saja yang di

kerjakan tanpa membantu sesama rekan kerja lainnya dalam satu tim, sehingga tiap karyawan hanya akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan bagiannya, Ketika hal ini sudah dibudayakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya akan santai dan tidak ingin membantu rekan satu tim. Ini menjadi salah satu perhatian yang perlu diperbaiki karena budaya ini dapat berdampak pada output yang telah ditetapkan perusahaan.

Budaya yang menjadi kebiasaan para pegawai seperti urusan pribadi tiap anggota. Dari penglihatan di bulan September hingga maret, anggota bersemangat menangani target karena diberikannya tambahan jam kerja. Tetapi, ketika tidak adanya tambahan jam kerja anggota bermalas-malasan menangani tugasnya. Tidak sedikit karyawan berkeinginan argumennya diakui atasan. Justru yang ada, ketika anggota menyampaikan argument, atasan minim menyediakan ruang kepada anggota. Padahal argumen dari karyawan disampaikan guna mencapai proses produksi yang lebih baik. Namun, oleh sebab jaranganya timbal balik baik dari atasan, pertanyaan yang disampaikan atasan guna mendapat masukan dari karyawannya menjadi suatu hal yang enggan untuk mereka jawab, apalagi untuk memberi inovasi terbaru bagi perusahaan. Kedua problematika inilah yang membuat kinerja karyawannya kurang maksimal, sehingga kurangnya kemauan dari mereka untuk menciptakan prestasi yang baik dalam pekerjaan. Maka hal tersebut menjadikan karyawannya hanya datang berkerja demi melakukan

rutinitas sehari-hari tanpa motivasi dalam mencapai kinerja yang baik.

Terlebih lagi, faktor lainnya yang juga penting ialah kedisiplinan. Disiplin ialah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini, kedisiplinan mempunyai fungsi penting didalam suatu emiten, sebab semakin disiplinnya karyawan, semakin tinggi juga prestasi didalam hal pekerjaan yang dicapainya. Namun, kebalikannya, bila tidak adanya kedisiplinan, berarti emiten akan kesulitan mencapai hasil yang maksimal. Sehingga dalam hal ini, disiplin perlu di terapkan didalam tiap emiten sebab kinerja karyawannya serta kesuksesan dan keberhasilan dalam pencapaian tujuan emiten terpengaruh oleh kedisiplinan didalamnya (Eunike & Mauli, 2020) .

Penerapan disiplin dirancang untuk memastikan bahwa seluruh karyawan perusahaan mampu meningkatkan kinerjanya dan bersedia untuk mentaati tiap peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan terbilang baik dari kesadaran karyawan akan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang ada. Adanya kesadaran karyawan akan tanggung jawab nya dalam memenuhi keinginan atasan untuk mendapatkan output yang maksimal dapat meningkatkan hasil kinerja yang memuaskan (Suryadi, 2020).

Dari pengamatan yang telah di lakukan peneliti, terbukti bahwa hasil dari kinerja karyawan belum tercapai dengan tinggi atau sesuai dengan yang diinginkan. Ini terjadi dikarenakan minim nya kesadaran karyawan akan disiplin



kerja, karyawan diberikan kebebasan menggunakan *handphone* dengan tujuan untuk keperluan proses kerja, akan tetapi kepercayaan yang diberikan atasan kepada karyawan tidak di emban dengan rasa peduli akan pekerjaan. Beberapa karyawan tampak keluar sebelum waktunya istirahat lalu kembali ke *line* melewati batas waktunya istirahat. Dengan adanya permasalahan-permasalahan ini maka akan berdampak pada hasil kinerja karyawan tentu nya pada *output* kerja apabila tidak segera diberikan peringatan kepada tiap karyawan yang lalai akan waktu. Kelalaian karyawan akan disiplin kerja dapat dilihat dalam tabel pencapaian output yang tidak stabil tiap bulannya pada periode September 2021 – Maret 2022.

**Tabel 1. 2** Hasil Output Karyawan PT. Sammyung Precision Batam Periode September 2021-Maret 2022

Periode	Jenis Barang	Sasaran	Hasil	Persentase
September	Trans Out 39 3Point 4Lead 2.0 Thickness	5.000.000	4.020.000	74%
	Trans Out 39 3Point 4Lead 1.5Thickness With Ground Lead	4.000.000	2.420.000	
	Trans Out 39 3Point 4Lead 1.5Thickness Without Ground Lead	4.000.000	2.420.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.17Thickness	2.000.000	1.220.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 J Thickness	3.000.000	1.620.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 K Thickness	3.000.000	1.620.000	
	<b>TOTAL</b>	<b>21.000.000</b>	<b>13. 320.000</b>	
Oktober	Trans Out 39 3Point 4Lead 2.0 Thickness	5.000.000	4.260.000	82%
	Trans Out 39 3Point 4Lead 1.5Thickness With Ground Lead	4.000.000	2.660.000	

Lanjutan tabel 1.2

	Trans Out 39 3Point 4Lead 1.5Thickness Without Ground Lead	4.000.000	2.660.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.17Thickness	2.000.000	1.460.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 J Thickness	3.000.000	1.860.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 K Thickness	3.000.000	1.860.000	
	<b>TOTAL</b>	<b>21.000.000</b>	<b>14.760.000</b>	
November	Trans Out 39 3Point 4Lead 2.0 Thickness	5.000.000	3.960.000	72%
	Trans Out 39 3Point 4Lead 1.5Thickness With Ground Lead	4.000.000	2.360.000	
	Trans Out 39 3Point 4Lead 1.5Thickness Without Ground Lead	4.000.000	2.360.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.17Thickness	2.000.000	1.160.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 J Thickness	3.000.000	1.560.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 K Thickness	3.000.000	1.560.000	
	<b>TOTAL</b>	<b>21.000.000</b>	<b>12.960.000</b>	
Desember	TO 39 3P4L 2.0 T	5.000.000	4.230.000	81%
	Trans Out 39 3Point4Lead 1.5ThicknessWith Ground Lead	4.000.000	2.630.000	
	Trans Out 39 3Point 4Lead 1.5Thickness Without Ground Lead	4.000.000	2.630.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.17Thickness	2.000.000	1.430.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 J Thickness	3.000.000	1.830.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 K Thickness	3.000.000	1.830.000	
	<b>TOTAL</b>	<b>21.000.000</b>	<b>14.580.000</b>	
Januari	Trans Out 39 3Point4Lead 2.0 Thickness	5.000.000	4.410.000	87%
	Trans Out 39 3Point4Lead 1.5Thickness With Ground Lead	4.000.000	2.810.000	

Lanjutan tabel 1.2

	Trans Out 39 3Point4Lead 1.5Thickness Without Ground Lead	4.000.000	2.810.000	
	Trans Out 46 3Point4Lead 1.17Thickness	2.000.000	1.610.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 J Thickness	3.000.000	2.010.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 K Thickness	3.000.000	2.010.000	
	<b>TOTAL</b>	<b>21.000.000</b>	<b>15.660.000</b>	
Februari	Trans Out 39 3Point4Lead 2.0 Thickness	5.000.000	4.290.000	83%
	Trans Out 39 3Point4Lead 1.5Thickness With Ground Lead	4.000.000	2.690.000	
	Trans Out 39 3Point4Lead 1.5Thickness Without Ground Lead	4.000.000	2.690.000	
	Trans Out 46 3Point4Lead 1.17Thickness	2.000.000	1.490.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 J Thickness	3.000.000	1.890.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 K Thickness	3.000.000	1.890.000	
	<b>TOTAL</b>	<b>21.000.000</b>	<b>14.940.000</b>	
Maret	Trans Out 39 3Point4Lead 2.0 Thickness	5.000.000	4.440.000	88%
	Trans Out 39 3Point4Lead 1.5ThicknessWith Ground Lead	4.000.000	2.840.000	
	Trans Out 39 3Point4Lead 1.5Thickness Without Ground Lead	4.000.000	2.840.000	
	Trans Out 46 3Point4Lead 1.17Thickness	2.000.000	1.640.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 J Thickness	3.000.000	2.040.000	
	Trans Out 46 3Point 4Lead 1.07 K Thickness	3.000.000	2.040.000	
	<b>TOTAL</b>	<b>21.000.000</b>	<b>15.480.000</b>	

Sumber: Unit Produksi PT. Sammyung Precision Batam Periode September 2021-Maret 2022

Berdasar pada hasil yang tertampil pada tabel tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan tidak stabil. Hal tersebut terjadi dikarenakan tingkat kedisiplinan

karyawan yang masih kurang baik sehingga mengakibatkan kurang optimal nya kinerja karyawan. Dampak dari kurang baik nya kedisiplinan karyawan tersebut mengakibatkan ketidak tepatan waktu pengiriman hasil produksi kepada *customer* dan kualitas barang yang di produksi menurun diakibatkan kerja yang memaksa serta terburu-buru untuk tercapai nya output. Hal ini membuat perusahaan merugi serta membuat *customer* merasa kecewa. Maka dari itu campur tangan atasan perlu diterapkan untuk penegasan kedisiplinan agar menghindari keberlangsungan atas kerugian yang ada dengan tujuan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga pada *output* yang telah ditentukan.

Dari uraian permasalahan diatas, peneliti mengambil keputusan untuk menganalisa studi mengenai kultur organisasi serta kedisiplinan kinerja karyawan. Dengan demikian, peneliti menyampaikan judul yakni **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sammyung Precision Batam”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasar pada uraian diatas beserta buktinya maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang dipaparkan dilatar belakang masalah yakni :

1. Budaya komunikasi antara sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik di PT. Sammyung Precision Batam
2. Sedikit nya partisipasi pekerja di PT. Sammyung Precision Batam untuk mencapai kinerja yang baik.

3. Karyawan ketergantungan terhadap *overtime* dari perusahaan
4. Minimnya penghargaan yang diterima karyawan dari atasan PT. Sammyung Precision Batam
5. Jarang adanya *feedback* dari seorang atasan kepada para pegawai saat memberikan pendapat di PT. Sammyung Precision Batam
6. Ketidakstabilan hasil *output* yang diberi karyawan PT. Sammyung Precision Batam

### **1.3 Batasan Masalah**

Dikarenakan banyak nya masalah yang tercatat maka peneliti memfokuskan hanya kepada budaya organisasi, disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT. Sammyung Precision Batam. Dimana data yang diperoleh dari departemen produksi perusahaan serta responden hanya terfokus pada karyawan PT. Sammyung Precision Batam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasar pada pada argumen beserta buktinya maka tercatatlah perumusan masalah yang diperoleh yakni :

- 1 Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sammyung Precision Batam ?
- 2 Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sammyung Precision Batam ?
- 3 Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Sammyung Precision Batam ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasar pada rumusan masalah diatas maka peneliti merangkum tujuan dari penelitian yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sammyung Precision Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sammyung Precision Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi atau perusahaan dalam mengambil suatu keputusan serta kebijakan pada kinerja karyawan. Penelitian ini dibuat agar dapat dijadikan manfaat dalam hal ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia terkhusus mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi beberapa bagian yakni :

1. Untuk Peneliti

Sebagai referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang

berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan.

2. Universitas Putera Batam

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi juga pembacaan guna untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan mengenai SDM

3. Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan atau arahan untuk peneliti selanjutnya dengan tujuan sebagai referensi terutama bagi penelitian yang sejenis.

4. Objek Penelitian

Dengan harapan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT.Sammyung Precision Batam.



---

**Universitas Putera Batam**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1.1. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1.2. Definisi Kinerja**

Umumnya kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menanggung jawabi pekerjaannya pada periode tertentu dengan kesepakatan untuk mencapai tujuan bersama (Fitriani & Sadarman, 2018). Menurut (Wicaksono 2021) mendefinisikan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam dunia pekerjaan aturan yang dapat mendukung agar terlaksananya pencapaian tujuan perusahaan disebut standard kinerja, yang didefinisikan sebagai sebuah harapan dari emiten didalam menuntaskan pekerjaan yang dibandingkan dengan tujuannya. Keberhasilan seorang pegawai didalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diukur dari tingginya *output* yang di dapat beriringan dengan standar kinerja yang ditetapkan (Eunike & Mauli, 2020).

Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diperoleh karyawan dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya pada periode tertentu disebut kinerja karyawan (Hendriyaldi, 2019).

Pengertian kinerja pula di perkuat dari pendapat (D. Darmadi, 2020) yang menegaskan bahwa kinerja ialah peranan dari kemauan serta keefektivan karyawan di dalam menuntaskan pekerjaannya. (Burhannudin, 2019) berpendapat bahwa kinerja ialah suatu Tindakan atau kegiatan yang merupakan bagian dari kreativitas atau keterampilan seorang karyawan dimana tujuannya untuk memperoleh hasil.

Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kisaran kemungkinan, seperti standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati merupakan pengertian dari kinerja menurut (Annisa Putri Marpaung, 2022). Jadi, kinerja merupakan hasil dari kerja tiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan begitu hasil kinerja karyawan dapat dijadikan pembandingan pencapaian prestasi karyawan berdasar pada penilaian secara umum di dalam perusahaan.

### **2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Perusahaan yang bergerak di berbagai bidang terutama yang bergerak dalam bidang manufaktur tentunya menerapkan penilaian kinerja di dalam perusahaan, dimana perusahaan melaksanakan penilaian kinerja diiringi dengan tujuan serta manfaat bagi perusahaan. Berikut ialah tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja menurut (Safitriani & Herman, 2020).

Tujuan dari penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui keterampilan serta kemampuan karyawan.
2. Untuk dapat membenahi kualitas dari pekerjaan karyawan, dengan tujuan agar menjadi acuan untuk memahami letak lemahnya karyawan.
3. Secara pribadi karyawan bisa dapat mengetahui kekuatan dan

kelemahannya sehingga dapat menjadi prinsip untuk perkembangan kinerjanya.

4. Dapat dijadikan perencanaan dan pengembangan karir, seperti adanya tawaran promosi jabatan bagi karyawan yang bekerja dengan baik.
5. Sebagai kebutuhan akan pelatihan serta pengembangan karyawan, guna menambah kualitas dari kinerjanya.
6. Dapat mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain tujuan dalam penelitian kinerja, pula terdapat banyak manfaat dari penilaian kinerja yakni :

1. Dapat meningkatkan prestasi kerja
2. Dengan dilaksanakannya penilaian kinerja dalam perusahaan, baik pimpinan maupun karyawan dapat memperoleh umpan balik untuk memperbaiki pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kinerjanya.
3. Memberi kesempatan kerja adil
4. Melakukan penilaian yang akurat memberi jaminan kepada karyawan untuk memperoleh kesempatan dalam menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
5. Keputusan promosi dan Demosi

Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan saat mempromosikan atau memindahkan jabatan karyawan ke yang lebih rendah

6. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja karyawan akan terlihat karyawan yang kemampuannya masih rendah sehingga memungkinkan untuk dilaksanakannya program pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

#### 7. Menilai proses rekrutment dan seleksi

Rendahnya kinerja karyawan yang baru dapat mencerminkan adanya penyimpangan dalam proses kerja.

#### **2.1.1.4. Faktor – Faktor Kinerja**

Berlandaskan pendapat (Suryadi, 2020) terdapat beragam faktor kinerja karyawan yakni:

##### 1. Kemampuan serta keahlian

Kemampuan ialah kesanggupan seseorang dalam mengerjakan suatu kewajiban dan tanggung jawab dalam pekerjaan tertentu. Sementara itu keahlian merupakan keterampilan yang ada dalam diri seseorang mengenai suatu hal. Semakin meningkatnya keterampilan dan kemampuan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

##### 2. Kepribadian

Merupakan sifat dan tingkah laku seseorang yang khas, yang dapat membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya saat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Semakin baik kepribadian karyawan dalam lingkungan pekerjaannya menunjukkan semakin baiknya kemampuannya dalam bekerja.

##### 3. Motivasi kerja

Merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sebuah tindakan tertentu. Pada

umumnya banyak karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dikarenakan beberapa hal mencakup gaji, tunjangan kerja, apresiasi, hingga promosi jabatan.

#### 4. Budaya organisasi

Aturan yang sudah tersedia didalam perusahaan kemudian mengatur keseluruhan hal yang sejalan di dalam perusahaan yang diterima dan dilaksanakan seluruh karyawan.

#### 5. Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas, umumnya hal hal yang termasuk dalam lingkungan kerja yakni segala fasilitas yang ada, fasilitas kerja merupakan sesuatu yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### 6. Kepuasan kerja

Merupakan sikap atau perasaan seorang karyawan terhadap hasil dari pekerjaan yang diembannya. Semakin senang dan nyaman karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula potensi hasil kinerja yang maksimal.

#### 7. Komitmen

Merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang

dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya rasa keterpaksaan untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

#### 8. Loyalitas

Merupakan sikap kesetiaan seorang individu pada suatu yang mereka kerjakan. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari tindakan karyawan menunjukkan dukungan juga kepatuhan yang kukuh terhadap perusahaan di tempat bekerja.

#### **2.1.1.5. Indikator Kinerja**

Menurut (Hanny & Adiputra, 2020) indikator didalam menilai kinerja karyawan yakni:

##### 1. Kualitas (mutu) Hasil kerja

Merupakan tingkatan dari hasil penyelesaian sebuah pekerjaan yang hampir sempurna, kinerja baik yang diberi karyawan memperlihatkan tingkat kesempurnaan kualitas dari pekerjaan mereka.

##### 2. Kuantitas (jumlah) Hasil Kerja

Hasil dari kinerja karyawan yang tertuju pada besaran, nilai maupun unit yang diselesaikan. Perusahaan pada umumnya menginginkan pencapaian hasil kinerja karyawan minimal sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

##### 3. Efisiensi Kerja

Yakni perbandingan antara pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan

hasil yang dicapai dan sesuai dengan yang telah ditentukan baik dalam kualitas maupun hasilnya yang meliputi waktu dan kuantitas cara kerja yang maksimal.

#### 4. Produktivitas

Pengukuran akan keefektifan dan keefisienan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembankan dengan baik dan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Tingginya produktivitas pekerjaan dari karyawan di harap dapat memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaannya.

#### 5. Kreatifitas

Merupakan suatu ide dan ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang dimana juga tidak dimiliki banyak individu dikarenakan kecerdasan tersendiri atau berbeda dari individu lainnya.

### **2.1.2. Budaya Organisasi**

#### **2.1.2.1. Definisi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi terdiri dari kata budaya dan organisasi, tiap katanya mempunyai perbedaan dalam artinya. Umumnya, budaya ialah sikap, pola perilaku serta pengetahuan yang merupakan suatu kebiasaan yang di wariskan dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Sementara itu organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan tersendiri dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya (Suci & Mauli, 2021)

Maka menurut (Wicaksono, 2021) budaya organisasi ialah suatu aturan kerja yang dijadikan acuan atau pedoman tingkah laku sehari-hari dan dijadikan acuan terhadap pengambilan keputusan di dalam perusahaan serta

yang mengarahkan segala sesuatunya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi dapat tumbuh dan berkembang di dalam organisasi karena diciptakan, diorganisasikan, dilaksanakan kemudian dikembangkan oleh seluruh anggota di dalam organisasi atau perusahaan. Budaya yang telah dikembangkan oleh pimpinan di dalam organisasi dijadikan sebagai nilai-nilai yang harus dilaksanakan, serta dipertahankan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya dapat memersatukan keberagaman dari seluruh anggotanya menjadi suatu kesatuan guna bertindak dengan sejalan (Gunawan & Agus Baharudin, 2019)

Menurut (Widnyani & Suartina, 2021) Budaya organisasi ialah alat yang menuntun perilaku anggotanya, serta yang mengelilinginya tiap hari, selain itu juga yang membentuk suatu kebiasaan hingga di implementasi oleh tiap anggotanya.

Proses persatuan gaya kultur serta perilaku tiap individu yang terbawa dari kultur sebelumnya ke dalam tatanan yang baru, yang mampu memengaruhi suatu tujuan tertentu merupakan pengertian budaya organisasi menurut pendapat (Emil & Albetris, 2019)

Jadi budaya organisasi merupakan karakteristik atau aturan yang terbentuk dari kebiasaan tiap anggota karyawan, kemudian disepakati dan dijadikan acuan untuk dilakukan tiap harinya.

#### **2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi**

(Rini 2018) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat budaya organisasi



di bagi menjadi beberapa bagian yakni :

1. Memudahkan tingkat patuh anggotanya pada komitmen organisasi, baiknya budaya organisasi terbentuk dari tingginya komitmen anggotanya.
2. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu
4. Alat pemersatu antar anggota organisasi, yakni suatu perekat didalam menyatukan keseluruhan anggotanya, juga mampu memberi batasan yang sesuai, jadi tidak adanya penyalahgunaan kewewenangan.
5. Membuat pembanding, sebab tersedianya kultur yang spesifik dijadikan ciri khusus dari suatu organisasi.

### **2.1.2.3. Faktor Budaya Organisasi**

Faktor yang dimaksudkan menurut (Eunike & Mauli, 2020) berupa :

1. Faktor umum, contoh: harga tukar mata uang dan bahan baku yang berfluktuasi, serta upah regional ditentukan dengan cukup tinggi.
2. Faktor nilai yang termuat di dalam perusahaan, contoh: penggunaan waktu saat bekerja, efisiensi kerja, serta tindakan dalam bekerja
3. Faktor internal organisasi, contoh: berhasilnya sebuah emiten saat menyelesaikan problemnya, serta aturan yang tersedia didalamnya.

### **2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi berasal dari pendapat ( Darmadi, 2021) yakni:

1. Dorongan Manajemen

Merupakan dukungan pimpinan pada karyawannya di dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, saling menerima pendapat dan lain sebagainya, hal ini juga dapat dikatakan dorongan pimpinan kepada karyawan.

2. Pengarahan

Merupakan bagaimana keaktifan emiten didalam memberi arahan pada karyawannya.

3. Pengontrolan

Merupakan pengasawaan oleh emiten terhadap karyawannya didalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. Personalitas

Ialah cara seorang individu dalam berinteraksi maupun berkomunikasi dengan individu lain, baik dalam suatu organisasi maupun dalam berbagai kelompok lainnya.

5. Toleransi terhadap konflik

Timbulnya kesabaran didalam mengatasi problematika yang terjadi dilingkungan kerja.

### **2.1.3. Disiplin**

#### **2.1.3.1. Definsi Disiplin**

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan, disiplin karyawan sangat penting bagi perusahaan sebab bertambah baiknya kedisiplinan karyawan, bertambah pula prestasi kerjanya, namun sebaliknya, bila berkurangnya

kedisiplinan karyawan, berdampak pada sulitnya emiten dalam memaksimalkan pencapaian hasil outputnya. Maka disiplin dapat memengaruhi kesuksesan dan keberhasilan perusahaan (Annisa Putri Marpaung, 2022) .

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati aturan-aturan serta norma-norma kerja yang ada di dalam perusahaan. Dengan aturan dan norma akan disiplin kerja tersebut pimpinan dapat menjalin komunikasi dengan karyawan dengan tujuan agar karyawan bersedia untuk merubah perilaku mereka dengan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan (Pebrianti & Jontro, 2020).

(Afandi & Bahri, 2020) Menjelaskan bahwa disiplin yakni prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi pada bawahan yang melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin ialah salah satu kegiatan dari manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional. Keteraturan merupakan ciri utama dari organisasi dan disiplin ialah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Tujuan utama disiplin ialah untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan semaksimal mungkin dengan cara mencegah pembrosan waktu dan tenaga, peraturan akan disiplin dilakukan guna untuk mencegah kerusakan atau kehilangan akan harta, benda , mesin, peralatan serta segala perlengkapan kerja yang di akibatkan karena ketidak hati-hatian. Diwajibkan nya disiplin dalam bekerja ialah untuk mencegah akan kelalaian karyawan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan (Hustia, 2020).

(Fitriani & Sadarman, 2018) mengemukakan bahwa disiplin ialah segala usaha yang membentuk perilaku seseorang pada waktu yang akan datang, dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Makna dari pengertian ini disiplin ialah

suatu usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa untuk melakukan segala sesuatu sebagaimana mestinya yang berlandaskan hukuman serta ganjaran.

Pengertian disiplin telah di jabarkan dari beberapa pengertian para ahli yang dimana memiliki versi masing-masing, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu aturan yang harus di taati serta dilaksanakan sebagaimana mestinya ialah untuk kemajuan suatu organisasi. Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat akan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan merupakan hal dasar disiplin yang harus di lakukan tiap karyawan dalam perusahaan. Karyawn yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menjadi sebuah kebaikan bagi perusahaan dalam mempercepat tujuan perusahaan, sementara itu karyawan yang memiliki disiplin yang merosot dapat menjadi halangan dan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin**

(Afandi & Bahri, 2020) Berpendapat bahwa tujuan dan manfaat dari disiplin di dalam perusahaan terbagi menjadi beberapa kategori yakni :

1. Timbulnya rasa simpatik terhadap diri sendiri kepada orang lain, adanya disiplin dapat berpengaruh terhadap keberibadian yang akan lebih peka dan timbul rasa kepeduliannya pada orang lain.
2. Timbulnya rasa kepedulian serta tanggungjawab, jika kedisiplinan ada pada diri tiap karyawan maka akan tertanam pada diri sendiri terhadap kepedulian, kejujuran, akhlak dan moralitas yang baik serta berani menghadai masalah dengan rasa tanggung jawab.
3. Aturan akan disiplin pula dapat mengajarkan karyawan cara bersikap dalam

menghadapi masalah serta mampu memanfaatkan waktu dengan efisien.

4. Menciptakan ketenangan, tujuan dari disiplin juga untuk menciptakan polakerja yang rapi dan bersih sehingga dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan tenang.
5. Menumbuhkan kepercayaan diri, kedisiplinan ditujukan guna menaikkan rasa percaya diri seorang individu didalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.
6. Menumbuhkan rasa mandiri serta dapat memilih dengan bijak. Kedisiplinan ditujukan guna membentuk karakter karyawan supaya lebih mandiri serta dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang terbaik

### **2.1.3.3. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja**

(Pratama, 2020) mengemukakan terdapat beberapa faktor-faktor disiplin kerja yakni:

#### **1. Jam kerja**

Jam kerja merupakan waktu yang sudah ditentukan perusahaan bagi semua karyawan baik jam masuk kerja, pulang kerja termasuk jam istirahat kerja.

#### **2. Izin pegawai**

Izin yang diberikan atasan kepada pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja maupun pada jam kantor dengan alasan kepentingan pribadi maupun perusahaan.

#### **3. Absensi pegawai**

Absensi pegawai ialah tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja yang di buat perusahaan dengan tujuan untuk melihat baik buruk nya persentase

absensi karyawan.

4. Keberadaan pengawasan pimpinan

Pemimpin/atasan melaksanakan pengawasan guna memberi arahan pada karyawannya secara teratur demi hasil penyelesaian pekerjaan yang terbaik dan memenuhi ketepatan waktu.

5. Pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang di terima karyawan dapat memengaruhi tegak nya disiplin kerja dalam perusahaan. Umumnya karyawan akan mematuhi segala aturan kerja yang berlaku dalam perusahaan apabila ia merasa kerja keras nya terbalaskan dengan kompensasi yang diterima.

**2.1.3.4. Indikator disiplin**

(Syafitri & Wasiman, 2020) berpendapat bahwa indikator yang memengaruhi kedisiplinan ialah :

1. Kepatuhan pada peraturan

Yakni tingkatan kesadaran karyawan didalam mematuhi aturan yang berlaku.

2. Efektif dalam bekerja

Yakni baga imana me manfaat kan sumber daya yang tersedia sesuai dengan ketepatan waktu didalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Tindakan korektif

Yakni tindakan karyawan akan penerimaan sanksi dan menjalankan hukuman yang diberikan atasan akibat dari pelanggaran peraturan kerja yang dilakukan.

#### 4. Kehadiran tepat waktu

Merupakan ketepatan waktu karyawan memasuki ruang lingkup kerja dengan tidak terburu-buru, sehingga dapat menimbulkan lingkungan kerjayang nyaman dan tenang.

#### 5. Tanggung Jawab

Tindakan seseorang yang bekerja sesuai peraturan perusahaan, serta mampu menunjukkan hasil kerja yang maksimal maupun yang tidak maksimal.

### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh pihak lain dapat dipakai sebagai bahan kajian dengan Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sammyung Precision Batam yang menunjukkan hasil yang beraneka ragam. Berikut ini peneliti membuat penelitian terdahulu dalam bentuk tabel.

Menurut (Widnyani & Suartina, 2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara etika kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Balai Lelang Bali Denpasar.

Penelitian yang judulnya Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid Pada PT.Eagle Indo Pharma Tangerang, mengemukakan hasil koefisien determinasinya dari nilai R<sup>2</sup> ialah sebesar 0.694. Demikian mengartikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan

atau terpengaruh oleh *variable* budaya organisasi serta disiplin kerja secara simultan, dengan tingkatan kontribusinya sebesar 69,4% (Darmadi, lilis suryani, 2021).

Menurut (Hanny & Adiputra, 2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Sarana perkasa Jakarta. Disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Satrya Agung Romadhon, Dr. Dian Indiyati, SH, SE., 2020) melaksanakan riset dengan judulnya yakni Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pelindo II Tanjung Priok. Memperoleh hasil bahwa kinerja karyawan pada perusahaan yang dijadikan sampelnya terpengaruh oleh kehadiran *variable* budaya organisasi seeta disiplin kerja secara simultan.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Politeknik Negeri Batam. Simpulan yang didapat ialah kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kehadiran *variable* budaya organisasi, sedangkan kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh kehadiran *variable* kepemimpinan, lingkungan kerja serta kedisiplinan kerja (Annisa Putri Marpaung, 2022).

Menurut (Eunike & Mauli, 2020) penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Engineering Batam. Hasil penelitian diketahui berpengaruh secara simultan



budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

Dalam penelitian (Yulian Rinawati, 2021) dengan judul *The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance*. Menunjukkan hasil penelitian bahwa *organizational culture and work discipline have a positive and significant influence on employee performance at PT.Megahputra Sejahtera Suzuki Pettarani Makassar*.

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Widnyani & Suartina, 2021)  (Sinta)	Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar	Analisis Regresi Linear Berganda	Berpengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan pada Kinerja Karyawan di PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.
2	(Darmadi, 2021)  (Schollar)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma Tangerang	Analisis Regresi Linear Berganda	Koefisien determinasinya dari nilai R <sup>2</sup> sebesar 0.694, demikian mengartikan kinerja karyawan dapat dijelaskan atau terpengaruh oleh variable budaya organisasi serta disiplin kerja secara simultan, dengan tingkatan kontribusinya sebesar 69,4%

Lanjutan tabel 2.1

3	(Hanny & Adiputra, 2020)  (Sinta)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4	( Satrya Agung Romadhon , Dr. Dian Indiyati, SH, SE., 2020)  (Schollar)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pelindo II Tanjung Priok	Analisis Regresi Linear Berganda	Kinerja karyawan pada perusahaan yang dijadikan sampelnya terpengaruh oleh kehadiran variable budaya organisasi serta disiplin kerja secara simultan
5	(Annisa Putri Marpaung, 2022)  (Scholar)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Politeknik Negeri Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	Kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kehadiran variable budaya organisasi, sedangkan kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh kehadiran variable kepemimpinan, lingkungan kerja serta kedisiplinan kerja

Lanjutan tabel 2.1

6	(Eunike & Mauli,2020)  (UPB)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sanwa Engineering Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	Uji t dan uji f ialah 1,973 untuk t uji dan 3,05 untuk uji f. Diketahui berpengaruh secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam
7	(Yulian Rinawati,2021)  ( International )	The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance	Analisis Regresi Linear Berganda	organizational culture and work discipline have a positive and significant influence on employee performance at PT.Megahputra Sejahtera Suzuki Pettarani Makassar

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir ialah wujud keseluruhan dari *variable* yang di teliti. Berdasar pada argumen dilatar belakang yang ada serta kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, terbentuk suatu rerangka pikir yang dapat dijadikan sebagai suatu yang menggambarkan riset ini. Disini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) ialah kinerja karyawan (Y). Dimana kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni budaya organisasi sebagai variabel X1 dan disiplin kerja variabel X2.

#### 2.3.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Budaya organisasi dapat dilihat dari Inisiatif individu, toleransi individu,

pengarahan, keterpaduan, dorongan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan serta toleransi terhadap konflik. Budaya organisasi yang baik dapat mendorong terlaksananya pekerjaan, itu menjadikan semangat kerja karyawannya lebih tinggi, juga mereka dapat lebih menumbuhkan kinerjanya (Gunawan & Agus Baharudin, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (D. Darmadi, 2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan terpengaruh oleh suatu budaya organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawannya akan terlihat, juga tujuan organisasinya akan dapat dicapai bila sebuah emiten mempunyai budaya yang baik.

### **2.3.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Kedisiplinan ialah aspek penting didalam pertumbuhan sebuah organisasi, yang dalam hal ini karyawan diharap dapat mentaati prosedur, aturan, norma serta regulasi dari organisasinya, sebab tanpa kedisiplinan yang baik dari karyawannya, tujuan guna memaksimalkan kinerja organisasinya sulit tercapai (Syafitri & Wasiman, 2020). Kedisiplinan yang baik memperlihatkan tingginya rasa tanggungjawab karyawannya didalam menyelesaikan kerjaan mereka. Hal itu berkemungkinan menumbuhkan semangat kerja serta pencapaian output emiten.

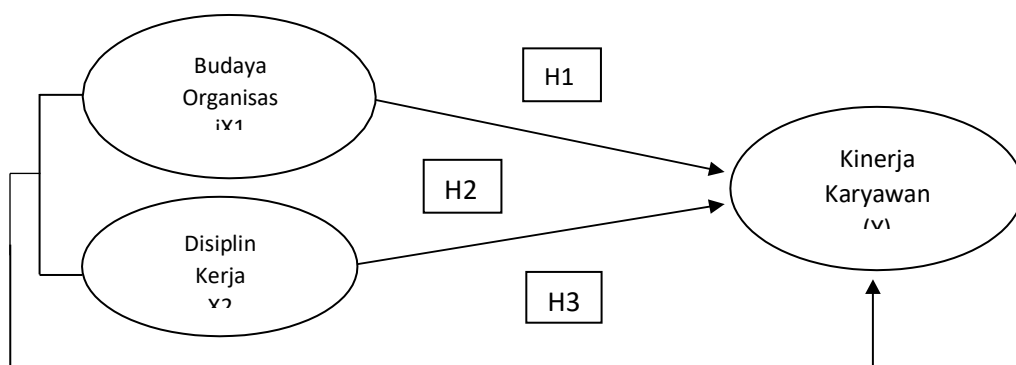
Hasil riset yang dilakukan oleh (Pratama, 2020) yakni kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh kehadiran *variable* kedisiplinan. Dengan demikian, bertambah baiknya kedisiplinan kerja, membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

### 2.3.3. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan

Budaya Organisasi dan disiplin kerja merupakan salah satu aspek terpenting didalam sebuah organisasi. Kebudayaan sebuah organisasi serta kedisiplinan kerja karyawannya ialah suatu modal yang utama bagi organisasi guna menggapai kesuksesan serta keberhasilan. Dalam hal ini, karyawannya di harap mempunyai kualitas tinggi guna mengoptimalkan kinerja mereka.

Dampak antar budaya organisasi serta kedisiplinan kerja pada kinerja karyawan terlihat dipenelitian milik (Satrya Agung Romadhon , Dr. Dian Indiyati,SH,SE., 2020) yang judulnya “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pelindo II Tanjung Priok”. Yang mana, kinerja karyawan perusahaan yang dijadikan sebagai sampelnya terpengaruh oleh kehadiran variable budaya organisasi serta kedisiplinan kerja secara simultan.

Berdasar pada uraian rerangka pikir yang tersedia, peneliti mengilustrasikan paradigma riset terkait budaya organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dalam paradigma sebagai berikut :



**Gambar 2. 1** Kerangka berpikir

## **2.4. Hipotesis Penelitian**

Berdasar pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H1: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sammyung Precision Batam.

H2: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sammyung

Precision Batam.

H3: Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Sammyung Precision Batam.



---

**Universitas Putera Batam**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini berjenis kuantitatif yang menghasilkan pengolahan data terukur sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Metodenya menggunakan model kuesioner yang nantinya didistribusi pada responden dalam sampel dari populasi sebagai data primer (Suci & Mauli, 2021).

Riset terfokus guna menganalisa variable dalam MSDM yang terkait topik budaya organisasi serta disiplin kerja. Berdasar pada hal itu, riset ini ialah riset dengan jenis *explanatory*, yakni studi yang ditujukan guna menganalisa keterkaitan antar variabel dengan merumuskan hipotesa. Riset ini tersusun secara sistimatis dari data obyek penelitian yakni karyawan di PT. Sammyung Precision Batam

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat riset ialah replikasi dan pengembangan, yang dapat diartikan sebagai suatu penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang serupa namun dengan objek, variabel, dan periode yang berbeda (Eunike & Mauli, 2020). Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada perusahaan yang diteliti dan periode waktu dalam melakukan analisis. Sifat penelitian replikasi guna menganalisa keterkaitan antarvariabel satu dengan yang lainnya, atas dasar beragam teori di dalam riset yang telah digambarkan sebelumnya.

#### **3.3 Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi**



Lokasi studi ialah di PT. Sammyung Precision Batam, yang beralamat di Jl. Beringin Batamindo Industrial Park Lot 13 Kel. MukaKuning Kec. Sei Beduk Kota Batam 29433 – Kep. Riau.

### 3.3.2 Periode Penelitian

**Tabel 3. 1** Periode Penelitian

No.	Kegiatan	Periode														
		Maret		April				Mei	Juni			Juli				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	11	12	13	14
1	Pengajuan Judul															
2	Pencarian data awal dan survey															
3	Pengumpulan data dan jurnal															
4	Kuesioner															
5	Pengolahan data															
6	Penyelesaian Skripsi															

### 3.4 Populasi Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Yakni keseluruhan jumlah karyawan yang akan di teliti, yang mendasari terbentuknya simpulan penelitian (Hanny & Adiputra, 2020). Populasinya ialah keseluruhan karyawan PT.Sammyung Precision Batam berjumlah 113 pekerja.

#### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Pebrianti & Jontro, 2020) Dengan demikian sampel ialah Sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yang teknik samplingnya yakni sampling tidak acak

(*non probability sampling*) dengan besaran sampel keseluruhan yakni 113 responden

### **3.4.3 Teknik *Sampling***

Sampel ialah bagian dari pupolasi yang karakteristik nya relatif sama serta di anggap dapat dijadikan wakil dari suatu populasi. Sampel ialah bagian dari keseluruhan karakteristik didalam suatu populasi yang akan dianalisa (Syafitri & Wasiman, 2020). Penentuan sampelnya ialah dilaksanakan dengan mempergunakan jenis *Non Probability Sampling*. Jenis tersebut ialah jenis pemilihan sampel yang cara pemilihannya tidak dilakukan secara acak. Dengan demikian, keseluruhan elemen didalam populasi tidak memiliki kesempatan yang serupa guna dijadikan sebagai sampel riset ini. (Safitriani & Herman, 2020) mengemukakan bahwa *nonprobability sampling* ialah sampel yang memberi peluang serupa pada tiap unsur atau anggota didalam populasi, guna dipilih sebagai sampelnya. *Sampling jenuh* atau disebut sebagai sensus ialah teknik *Non Probability Sampling*. *Sampling jenuh* dideskripsi sebagai metode penarikan sampel yang keseluruhan anggota populasinya ialah sampelnya.

### **3.5 Sumber Data**

Menurut cara perolehan, didalam riset ini sumber datanya ialah berikut:

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya ditempat riset dilaksanakan. Disini data primernya di dapatkan dari hasil pembagian kuisisioner pada respondens yakni karyawan PT Sammyung Precision Batam.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini, wujud informasi yang diperoleh peneliti ialah data yang telah dilakukan pengolahan oleh pihak lain. Data yang berasal dari pihak lain tersebutlah yang dijadikan sebagai sumber data sekunder.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk riset ini menggunakan metode 3P yakni, *Person* (responden, narasumber), *Paper* (buku, artikel, jurnal), dan *Place* (observasi di lokasi penelitian).

#### 1. *Person*

Cara yang digunakan penulis dalam memperoleh data melalui penyebaran daftar pertanyaan pada responden agar dijawab dan akan dijadikan sumber data primer. Respon dari hasil isi kuisioner ialah adanya skor yang berdasar pada skala Likert, yakni serupa dengan yang tergambar ditabel berikut.

**Tabel 3. 2** Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5
<b>Sumber:</b> (Pebrianti & Jontro, 2020)	

#### 2. *Paper*

Cara yang dipergunakan didalam memperoleh tiap nformasinya yaknimelalui referensi buku ataupun di bantu oleh adanya sumber lainnya, misalnya berupa jurnal dan kepustakaan lain yang setopik dengan riset ini.

### 3. *Place*

Cara yang dipergunakan demi memperoleh datanya yakni melalui observasi dilokasi tempat riset dilaksanakan, kemudian wawancara dapat dijadikan opsi untuk dilakukan bila kondisinya memungkinkan

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

*Variable* ialah suatu objek yang memiliki nilai serta terukur dan dapat dikalkulasi guna dilaksanakan analisa, peneliti serta penarikan simpulan, dan juga suatu batasan bagi sebuah riset. *Variable* dapat digunakan untuk menguji asumsi-asumsi yang sudah ada sebelumnya dan dapat memperlancar penafsiran pada sumber masalah yang akan diperiksa (Eunike & Mauli, 2020). Ada 2 jenis variabel yang digunakan pada riset ini, yakni terlihat dari adanya keterkaitan antar *dependent variable* dan *independent variable*.

*Independent variable* ialah *variable* yang memengaruhi berubahnya *dependent variable*. Kemudian, *dependent variable* ialah *variable* yang berubahnya diakibatkan oleh kehadiran *independent variable*. Dipenelitian ini, kepuasan pekerja dijadikan *dependent variable* yang berkemungkinan berubahnya di sebabkan oleh kehadiran *independent variable* yakni motivasi pekerja serta kedisiplinannya.

Terkait hal tersebut, indikator ialah tiap nilai *variable* yang nantinya di teliti guna mengidentifikasi sebuah kondisi, mengukur berubahnya nilai ataupun hal lainnya yang terjadi didalam riset. Lebih rincinya, indikator ini di tinjau ditabel berikut.

**Tabel 3. 3** Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan(Y)	Tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menanggung jawabi pekerjaanya pada periode tertentu dengan kesepakatan untuk mencapai tujuan bersama.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Efisiensi 4. Kreativitas 5. Produktivitas	Likert
2	Budaya Organisasi (X1)	suatu aturan kerja yang dijadikan acuan atau pedoman tingkah laku sehari-hari dan dijadikan acuan terhadap pengambilan keputusan di dalam perusahaan serta yang mengarahkan segala sesuatunya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.	1. Inisiatif individu 2. Toleransi individu 3. Pengarahan 4. Keterpaduan 5. Dorongan penyelenggara 6. Pengontrolan 7. Personalitas 8. Prosedur penggajian 9. Keterbukaan pada masalah	Likert
3	Disiplin (X2)	Bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan bersama	1. Kepatuhan pada peraturan 2. Efektif saat bekerja 3. Aksi korektif 4. Kehadiran tepat waktu	Likert

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Dibagian ini, dilakukannya klasifikasi data berdasar pada keragaman respondens serta tiap variabelnya. Selain itu data ditabulasi atas variabel keseluruhan respondennya, serta menyiapkan data dari tiap variabel yang diidentifikasi. Datanya yang telah di analisa serta telah disusun secara sistimatis, nantinya dibuat simpulan, yang dapat bermanfaat bagi pihak lain. Dibagian inipun nantinya diberi penjelasan terkait teknik analisa yang dipergunakan, yakni analisa

deskriptif kuantitatif. Analisa yang dimaksudkan tersebut ditujukan guna mendeskripsikan hasil temuan datanya. Dalam hal ini peneliti melaksanakan pengolahan data mempergunakan SPSS 25 atas data hasil sebaran kuisioner

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

Pengujian ini sangat perlu dilaksanakan pada sebuah riset. Pengujian yang dimaksudkan yakni pengujian kualitas daya, yang mana dilaksanakan guna mengukut tingkatan sevalid apa suatu data untuk dipergunakan. Setelah melaksanakan pengujian ini, guna melanjutkan pengujian ketahap slanjutnya, data perlu diuji dulu mempergunakan pengujian kevali\dan serta keandalan data.

#### 3.8.2.1 Uji Validitas

Pengujian ini ditujukan guna memperhitungkan angka r hiung serta r tabelnya, sehingga dijadikan sebagai nilai degree of freedom (df) = n - 2 yakni besaran keseluruhan sampel. Setelahnya dilaksanakan perbandingan pada Correlated item – Total Corelation dengan hasil pengkukulasian r tabelnya. Valid mengartikan pemanfaatan instrument dipenelitian, jadi nantinya dapat mengukur yang seharusnya di ukur. Besarnya korelasi nilai koefisien korelasi pearson product moment bisa didapat melalui formula Pearson Product Moment:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3. 1** Uji Validitas

Dimana:

$r_{xy}$  = Koefisiensi Korelasi Product Moment.

$\sum X$  = Penjumlahan Variabel X.

$\sum Y$  = Penjumlahan Variabel Y.

$n$  = Banyaknya Data.

$\sum XY$  = Penjumlahan Perkalian Variabel X serta Y.

Standard kajian divaliditas ialah  $r_{hitung}$  melebihi  $r_{tabel}$ , sehingga instrument datanya dapat di anggap telah memenuhi unsur kevalidan atau instrumentnya telah tepat guna melaksanakan pengukuran variable yang diuji didalam riset. Bila hasil  $R_{hitung}$  melebihi  $R_{tabel}$ , dapat di anggap datanya tidak memenuhi unsur kevalidan, yakni datanya gugur ataupun di drop.

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini ditujukan guna mengidentifikasi apakah apakah pengujiannya telah di anggap sinkron, serta tepat atau reliabel bila pengujiannya dilaksanakan dua kali atau melebihi itu. Maksud dari hal itu juga demi mengetahui sejauh mana peneliti mampu membuktikan hasil akan dipercaya atautidak. Dalam melakukan pengujian reliabilitas data dapat menggunakan metode *Cronbach's alpha*, dimana ketentuan dalam pengujian ini yakni jika nilai koefisien alpha > 0,6 maka data tersebut tidak reliabel (sinkron).

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ditujukan guna menganalisa kedekatan antar *variable X* (*independent variable*) dengan *variable Y* (*dependent variable*). Dalam pengujian ini terbagi 3 bagian yakni uji normalitas, uji multikolinieritas serta uji heteroskedastisitas.

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini ditujukan guna menganalisi suatu distribusi nilai residu pada *regression model*. Dalam hal ini, jika nanti nilai residualnya tidak terasumsi

atau terdistribusi dengan tingkat normalitas, berarti di anggap bahwa ada keterjadian yang mengakibatkan ketidaknormalan data. Yang mana hasil olahan data terlihat digrafik grafik *normal probability plot*. Ketentuan dalam melaksanakan pengujian ini jika total hitung *Asym sig. 2 tailed* lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan normal.

### **3.8.3.2 Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas ditujukan guna menganalisa terjadi tidaknya kemiripan antar *independent variable* disuatu *regression model*. Telaahan pada keterjadian multikolinieritas, dilaksanakan mempergunakan metoda VIF (*Variance Inflation Factor*) beserta pengecekan nilai toleransinya. Standar yang dipakai didalam memeriksa hasil hitung VIF yakni VIF harus tidak melebihi 10, supaya dapat dianggap tidak adanya keterjadian multikolinieritas pada *independent variabelnya*, juga nilai toleransi yang melebihi 0.10 menghasilkan simpulan yang sama.

### **3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini yakni guna mengetahui adanya disparitas varians residu didalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Safitriani & Herman, 2020). Hasil pengujian terlihat didalam grafik scatterplot antar besaran estimasi dependent variabel yang mempergunakan residunya. Ketentuan dalam menggunakan uji heteroskedastisitas yakni jika independent variabelnya tidak secara signifikan memengaruhi absolutnya ( $\alpha = 0.05$ ), mengartikan tidak adanya keterjadian heteroskedastisitas didalam regression model tersebut



### 3.8.4 Uji Pengaruh

Dipenelitian ini pengujian pengaruh dikelompokkan jadi 2 yakni pengujian *multiple linear regression* serta pengujian  $R^2$ . Dibawah ini penjelasandari tiap bagian dari pengujian yang dilaksanakan

#### 3.8.4.1 Analisi Regresi Linier Berganda

Pengujian ini ditujukan guna mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh antar dua/lebih *independent variable* pada *dependent variabel*. Rumus yang dipergunakan ialah:

$$Y = a + \beta_1 + X_1 + \beta_2 + X_2$$

**Rumus 3. 2** Persamaan Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Eunike & Mauli, 2020)

Dimana :

Y	: Kinerja
a	: Konstanta
X <sub>1</sub>	: Budaya Organisasi
X <sub>2</sub>	: Disiplin
β	: Koefisien Regresi

#### 3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinan

(Pebrianti & Jontro, 2020) mengemukakan bahwa pengujian ( $R^2$ ) ditujukan guna mengukur seperti apa pengaruh *independent variable* di *regression model* didalam menerangkan *dependent variabelnya*. Dalam uji determinasi ini di nyatakan angka 0 dan 1 merupakan angka. Ketentuan dalam pengujian ini yakni

jika angka 1 berdekatan dengan nilai serta jika nilainya tumbuh serupa dengan besaran independent variabelnya maka dapat dikatakan baik.

### 3.9 Uji Hipotesis

Merupakan uji yang terbagi menjadi 2 metode yakni uji t (parsial) dan uji f (simultan) berikut penjelasan dari tiap bagian dari uji hipotesis :

#### 3.9.1.1 Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui potensi-potensi dari masing-masing variabel serta juga digunakan untuk menunjukkan apakah secara individu variabel bebas (x) mempunyai hubungan dengan variabel terikat (y). pada pendekatan probability jika nilai signifikan  $< \alpha = 0.05$  maka ada korelasi yang signifikan. Namun jika pada pendekatan probability nilai signifikan  $> \alpha = 0.05$  maka dapat dikatakan tidak adanya korelasi atau tidak signifikan. (Eunike & Mauli, 2020)

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.3 Uji T}$$

Dimana:

- t = Nilai t yang dihitung.
- r = Koefisien Korelasi.
- r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi.
- n = Total anggota sampel.

Landasan penentuan ketetapan pengujiannya, yakni:

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak

#### 3.9.1.2 Uji F

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui potensi-potensi dari keseluruhan pada variabel bebas (x) apakah kedua variabel bebas tersebut

berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat (y), uji f juga digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi korelasi berganda memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel-variabel penelitian. Adapun nilai probabilitas jika nilai signifikansi  $< \alpha = 0.05$  maka terdapat korelasi yang signifikan namun apabila pada nilai probability nilai signifikan  $> \alpha = 0.05$  maka dapat dinyatakan tidak ada korelasi atau juga bisa disebut tidak signifikan (Suryadi, 2020).

$$F = R^2 / (1 - R^2 / (n - k - 1))$$

**Rumus 3. 4 Uji F**

Dimana:

$R^2$  = Hasil perhitungan R dipangkatkan

$duaF$  = Rasio

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah Sampel



---

**Universitas Putera Batam**