

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA (Studi Kasus
Pada PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK. REGION II
SUMATERA 2 PALEMBANG A.RIVAI)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh :

DIKA AJENG PRATIWI

NPM. 2001110056

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dika Ajeng Pratiwi
Nomor pokok/NIM : 2001110056
Jurusan/prog.studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Dimediasi oleh Disiplin Kerja (Studi kasus Pada PT. Bank
Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang
A.Rivai

Pembimbing Skripsi

Tanggal 23-03-2024 Pembimbing I : Dr. Diatmiko Noviantoro, SE, M.Si,
NIDN: 0110117204

Tanggal 23-03-2024 Pembimbing II : H. Hlisbullah Basri, SE, M.Si
NIDN: 0212016201

Mengetahui,



Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DIKA AJENG PRATIWI
Nomor Pokok/NPM : 2001110056
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Dimediasi oleh Disiplin Kerja (Studi kasus Pada PT. Bank
Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai

Penguji Skripsi:

Tanggal.....23-03-2024.....Ketua Penguji : Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
NIDN: 0110117204

Tanggal.....23-03-2024.....Penguji I : H. Hisbullah Basri, SE, M.Si
NIDN: 0212016201

Tanggal.....23-03-2024.....Penguji II : Ulil Amri, SE, M. Si.
NIDN: 0229016201

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi



Dr. Msy Mikial, SE, M. Si, AK, CA, CSRS
NIDN. 0205026401



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dika Ajeng Pratiwi
Nomor Pokok : 2001110056
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Dimediasi oleh Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada PT. Bank
Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang
A.Rivai)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar dan hasil karya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa penelitian skripsi dengan segala konsekuensinya

Palembang, 25 Februari 2024

Penulis,


(Dika Ajeng Pratiwi)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Orang tidak akan pernah menilai apa yang kita mulai, tetapi orang selalu menilai apa yang kita selesaikan.

“it’s fine to fake it until you make it, until you do, until it true”

(Taylor Swift)

“Dunia Ini Hanyalah Mimpi, Kamu akan Terbangun ketika Kamu Mati”

(Ali bin Abi Thalib)

Kupersembahkan kepada :

- Diri Sendiri yang selalu hebat dan kuat**
- Ayahanda dan Ibunda yang tersayang**
- Orang-orang yang kucintai**
- Almamaterku Universitas Tridianti**

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai)” sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis menyampaikan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H Edizal AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
4. Bapak Firdaus Sianipar, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberi bimbingan selama perkuliahan.
5. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
6. Bapak H. Hisbullah Basri, S.E.,M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.

7. Bapak dan ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis
8. Pimpinan dan staf pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis
9. Kedua orang tua yang luar biasa banyak berkorban dan berdoa demi keberhasilan penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini beserta keluarga yang selalu mendukung penulis.
10. Kepada teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat kalian dan dukungan
11. Dan untuk almamaterku tercinta Universitas Tridianti

Harapan dari penulis semoga Allah SWT senantiasa memberikan Karunia-Nya atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pada khususnya dan pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan. Aamiin

Wassalamualaikum Wr.Wb

Palembang, 11 Oktober 2023

Penulis,

Dika Ajeng Pratiwi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	11
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi.....	12
2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi	12
2.1.4 Manfaat Budaya Organisasi.....	13
2.1.5 Tipe Budaya Organisasi	13
2.1.6 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	14
2.1.7 Kesimpulan definisi, dimensi dan indikator budaya organisasi	16

2.2 Pengertian Disiplin kerja	16
2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.2.2 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.....	19
2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	19
2.2.4 Ciri-Ciri Disipln Kerja.....	20
2.2.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	20
2.2.6 Kesimpulan definisi, dimensi dan indikator disiplin kerja	22
2.3 Pengertian Kinerja.....	22
2.3.1 Karakteristik Kinerja	23
2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja	23
2.3.3 Perencanaan Kinerja.....	26
2.3.4 Proses Penilaian Kinerja.....	26
2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja	26
2.3.6 Unsur-Unsur Kinerja	27
2.3.7 Dimensi dan Indikator Kinerja	27
2.3.8 Kesimpulan definisi, dimensi dan indikator kinerja	28
2.4 Penelitian yang Relevan	29
2.5 Kerangka Berfikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1 Tempat Penelitian.....	33
3.1.2 Waktu Penelitian	33
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1 Data Menurut Sumbernya.....	34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	35
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel	37
3.3.3 Teknik Sampling	38

3.4 Rancangan Penelitian	41
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	41
3.5.1 Variabel	41
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
3.6 Instrumen Penelitian.....	45
3.7 Teknik Analisis Data	46
3.7.1 Analisis Inferensial.....	48
3.7.2 Analisis <i>outer model</i>	51
3.7.3 Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	52
3.7.4 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	53
3.7.5 Uji Hipotesis Statistika.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	54
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	58
4.1.3 Struktur Organisasi.....	58
4.2 Hasil dan Pembahasan.....	69
4.2.1 Hasil Karakteristik Responden	69
4.3 Hasil Analisis Inferensial.....	71
4.3.1 Analisa <i>Outer Model</i>	71
4.3.2 Analisa Inner Model.....	78
4.4 Pembahasan	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 New Culture PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk	5
Tabel 1.2 Target Pencapaian Pengumpulan Nasabah	6
Tabel 1.3 Absensi Karyawan PT. Bank Mandiri Palembang A.Rivai	7
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	29
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Variabel, Definisi, Dimensi, Indikator	42
Tabel 3.3 Skala Likert	46
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamiin	69
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.3 <i>Loading Factor</i> Model Final.....	74
Tabel 4.4 Perbandingan Nilai <i>Discriminant Validity</i> dan AVE.....	75
Tabel 4.5 Hasil Reliabilitas Konstruk Berdasarkan <i>Convergent Validity</i>	76
Tabel 4.6 <i>Cross Loading</i>	77
Tabel 4.7 <i>Path Coefficients (Direct Effects)</i>	78
Tabel 4.8 <i>Indirect Effects</i>	79
Tabel 4.9 Nilai <i>R-Square (R2)</i>	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank Mandiri Tbk	59
Gambar 4.2 Full Model Setelah Dikalkulasikan	72

ABSTRAK

DIKA AJENG PRATIWI, Pengaruh Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan, dimediasi oleh Disiplin Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai. (Dibawah bimbingan bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si dan bapak H. Hisbullah Basri, SE.,M.Si)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Pengaruh Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan, dimediasi oleh Disiplin Kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yakni 55 orang. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik SEM (Structural Equation Modelling) berbasis varian dengan software *SmartPLS* 3.0. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, 4. Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin kerja sebagai variabel mediasi dengan nilai *p-value* sebesar $0,001 \leq 0,05$. Nilai R^2 untuk variabel laten Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,790 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Disiplin Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Budaya Organisasi) sebesar 79,0% sedangkan sisanya sebesar 21% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten kinerja sebesar 0,890, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 89,0% sedangkan sisanya sebesar 11% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

DIKA AJENG PRATIWI, *The influence of organizational culture on employee performance is mediated by work discipline at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatra 2 Palembang A. Rivai. (Under the guidance of Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si and Mr. H. Hisbullah Basri, SE.,M.Si)*

The purpose of this research is to determine whether the influence of organizational culture on employee performance is mediated by work discipline at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatra 2 Palembang A. Rivai. Determining the sample in this study used a saturated sampling technique, namely 55 people. The type of data used is primary data using a questionnaire. The data analysis technique used is the variant-based SEM (Structural Equation Modeling) technique with SmartPLS 3.0 software. The results of this research can be concluded as follows: 1. Organizational culture has no significant effect on employee performance, 2. Organizational culture has a significant effect on work discipline, 3. Work discipline has a significant effect on employee performance, 4. Organizational culture has an indirect effect on employee performance directly with work discipline as a mediating variable with a p-value of $0.001 \leq 0.05$. The value of R^2 for the latent variable of Work Discipline as a mediating variable is 0.790, which means that this value identifies that variations in employee Work Discipline can be explained by the exogenous latent variable (Organizational Culture) of 79.0% while the remaining 21% is explained by other variables and values. R^2 for the performance latent variable is 0.890, which means that this value identifies that 89.0% of variations in performance can be explained by exogenous variables while the remaining 11% is explained by variables not included in the research.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DIKA AJENG PRATIWI, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 Januari 2001. Dari pasangan bapak Dedi Mashudi dan ibu Eka Kusyanti, saya anak ke 2 dari 2 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 101 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMPN 16 Palembang, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2018 di SMKN 01 Palembang dan selanjutnya pada tahun 2020 mulai memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, 11 Oktober 2023

Penulis,

Dika Ajeng Pratiwi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sangat penting yang harus ada di setiap organisasi, baik itu institusi pemerintah maupun perusahaan. Sumber daya manusia, atau karyawan adalah komponen penting dalam perkembangan bisnis. Keunggulan kompetitif dan keberhasilan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan, karyawan harus memiliki kemauan, kemampuan, dan sikap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil kinerja karyawan yang dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Manajemen perusahaan harus mampu mengelola bagaimana cara sumber daya manusia agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa tenaga manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus mempunyai keunggulan kompetitif agar sanggup membawa perusahaan menuju keberhasilan. Menurut Moehariono (2012:95) kemampuan atau performa merupakan sebuah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Menurut Mooney (dalam Firmansyah & Mahardhika, 2018:59) organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai suatu

tujuan bersama. Oleh sebab itu, organisasi disebut sebagai suatu kegiatan sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama dengan cara membagi pekerjaan, fungsi serta menetapkan hirarki otoritas dan tanggung jawab. Menurut (Wibowo 2007) perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan, dengan melakukan perbaikan kinerja diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kinerja juga sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi tugasnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yakni budaya organisasi yang mana merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan memiliki ciri khas suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, pekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kesuksesan.

Menurut Liliweri (2002:8) budaya merupakan pandangan hidup dari sekelompok orang dalam bentuk perilaku, kepercayaan, nilai, dan simbol-simbol yang mereka terima tanpa sadar yang semuanya diwariskan melalui proses komunikasi dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi memberikan peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan tantangan saat ini dan masa depan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan perusahaan akan menghambat perusahaan.

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja karyawan. Suatu organisasi dapat tumbuh dan berkembang jika dapat menerapkan elemen atau prinsip budayanya. Berdasarkan pendapat Kasmir (2019) budaya organisasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja. Adapun faktor selain budaya organisasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja.

Bagi organisasi, disiplin kerja menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal dan bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja. Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan mematuhi peraturan, yakni karyawan yang dapat mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, karyawan bersedia menerima teguran, mematuhi kode etik, dan mengikuti peraturan yang diterapkan. Menurut Afandi (2018:20) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, diantaranya ialah

kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, budaya organisasi, lingkungan, dan sanksi hukuman. Karyawan yang mengikuti cara kerja dan peraturan yang telah ditentukan perusahaan, maka disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh positif terhadap kinerjanya. Namun jika kurangnya kedisiplinan karyawan dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka hal tersebut harus menjadi perhatian bagi semua manajemen perusahaan, termasuk manajemen PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang yang bertempat pada Jl. Kapten A. Rivai No. 1008 Palembang 20137 merupakan perusahaan yang berbasis di Indonesia yang utamanya bergerak dalam sektor perbankan. Produk-produknya meliputi tabungan, giro, dan deposito. Sebagai fungsi penghimpun dan penyalur dana masyarakat, dengan demikian perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin. Dalam dunia pelayanan, sumber daya manusia sangat dibutuhkan keberadaannya, seperti halnya karyawan bank mandiri. Dikarenakan karyawan berperan dalam melaksanakan

tugas-tugas pelayanan terhadap nasabah dan dalam rangka menyelenggarakan tujuan memakmurkan negeri. Sangat wajar apabila karyawan selalu dituntut untuk menampilkan dirinya sebagai petugas yang handal, tangguh, percaya diri, berwibawa, berdaya guna, dan bertanggung jawab.

Dari hasil wawancara saya dengan salah satu karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Untuk penerapan budaya organisasi bank mandiri memiliki *New Culture*

Tabel 1.1

New Culture

BANK MANDIRI <i>NEW CULTURE</i>	
SATU HATI SATU MANDIRI	<ul style="list-style-type: none"> • Mengutamakan Kepentingan Mandiri • Kolaborasi • Empati dan menghargai
MANDIRIAN TANGGUH	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Code of conduct</i> dan <i>business ethics</i> • Pola pikir pembelajar • Kerja cerdas, gesit, adaptif, dan solutif • Intrapreneurship
TUMBUH SEHAT	<ul style="list-style-type: none"> • Berpikir dan bertindak seimbang • Berkesinambungan
MEMENUHI KEBUTUHAN PELANGGAN	<ul style="list-style-type: none"> • Mendalami dan memenuhi kebutuhan pelanggan • Menjaga hubungan dengan pelanggan
BERSAMA MEMBANGUN NEGERI	<ul style="list-style-type: none"> • Kontribusi untuk negeri • Peran Seimbang

Sumber: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. 2023

Terdapat masalah dalam budaya perusahaan yakni adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kebutuhan pegawai dan juga dalam beberapa hal penerapan *new culture* tidak berjalan baik, sehingga terjadinya penurunan kinerja.

Permasalahan kinerja dapat dinilai dari kuantitas kerja yakni dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, seberapa banyak tugas yang dapat dikerjakan oleh karyawan dalam satu waktu kerja. Serta ketepatan waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat batas waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu perusahaan. Di dalam bank mandiri kualitas karyawan diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas karyawan dapat diukur dengan penilaian mencari nasabah dan perilaku kerja karyawan. Berikut data pencapaian target karyawan dalam mengumpulkan nasabah.

Tabel 1.2

Data Target Pencapaian Pengumpulan Nasabah Kredit

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang Arivai

Tahun	Target Tercapai	Target Nasabah	Total Nasabah	Persentase Target yang tercapai
2019	4100	5000	4200	82%
2020	4200	5000	4060	84%
2021	4700	5000	5000	94%
2022	4500	5000	4500	90%

Sumber: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Palembang Arivai masih kurang optimal. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kinerja karyawan belum dapat dicapai karena kecepatan

waktu dalam pelayanan yang masih kurang dan adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Kuantitas kerja karyawan diharapkan dapat mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Pencapaian target karyawan tersebut dapat dinilai dari hasil penilaian sasaran kerja. Hasil penilaian kuantitas karyawan 4 tahun terakhir rata-rata mencapai target 81% dalam menginput data nasabah dari nilai target yang ditentukan, yaitu 100%. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa karyawan belum bisa mencapai target yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini mungkin disebabkan disiplin kerja karyawan yang kurang misalnya datang terlambat, sering meluapkan waktu untuk hal-hal yang kurang bermanfaat.

Tabel 1.3

Absensi Karyawan bagian mikro kredit sales PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai Tahun 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Terlambat	Alfa	Cuti Khusus	Sakit
Januari	55	2	2	3	3
Februari	55	4	1	2	5
Maret	55	6	3	2	8
April	55	3	1	1	2
Mei	55	5	1	1	5
Juni	55	5	2	3	3
Juli	55	6	1	4	8
Agustus	55	3	1	2	6
September	55	4	3	4	8
Oktober	55	7	4	6	6
November	55	9	2	5	6
Desember	55	3	3	2	5
Jumlah	55	57	24	35	65

Sumber: PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 data tersebut menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai. Kinerja karyawan yang baik adalah hasil dari disiplin kerja yang ditanamkan dalam diri karyawan bahwa tenaga mereka dan upaya mereka dapat mencapai hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai?
2. Apakah Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai?
3. Apakah Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai?

4. Apakah Budaya Organisasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Disiplin kerja (Y) pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai
2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Disiplin kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai
4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan menyusun ini dapat diperoleh ilmu-ilmu sumber daya manusia (SDM), khususnya pada masalah yang diteliti yaitu, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja bagi seluruh pegawai di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Region II Sumatera 2 Palembang A.Rivai

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke. Jakarta: Zanafa Publishing.
- Agustini, fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arijanto, Agus, 2014. *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amirullah dan Haris Budiono. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Afriansyah, Rian. Dahmiri, Dahmiri, & Khalik, Idham. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 815-823.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw– Hill.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dunggio, Swastiani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo. Publik: *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. 2018. *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Girsang, Wulan Sari. 2019. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 159-170.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif Dengan PLS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hanny, Chyntia, and I. Gede Adiputra. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2(1):215. doi: 10.24912/jmk.v2i1.7462.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Haryono, Siswoyo. 2016. *Metode SEM Amos Lisrel PLS*. Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.
- Hamali, A.F. 2016. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, Jasman Saripuddin & Silvy, Beby. 2019. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*
- Husein, Ananda Sabil. 2015. "Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan PLS dengan SmartPLS 3.0." *Universitas Brawijaya* 19.
- Inzani, Fuji, and Baharudin. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku The Effect of Work Discipline on Employee Performance in the Office Kalukku District." *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol* 2(1):45–53.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Edisi ke-5. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi bagaimana meneliti dan menulis tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Kritner, R., & Kinicki, A. 2014. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Liliwari, Alo. 2002. *Makna Budaya dalam Komunikasi antar Budaya*. Yogyakarta: LKIS Pelangi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

- Bandung: PT. Raja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi kinerja sdm*. Bandung: Refika Aditama
- Mewahaini, Handoyo & Sidharta, Helena. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Mayangkara Group. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 621-630.
- McKenna, E. and Beech, N. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Nisak Ruwah Ibnatur Husnul, Eka, Prima Sadewa, Ajimat, Listiya Ike Purnomo. 2020. *Statistik Deskriptif*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Nurdin, Ismail. 2012. *Budaya Organisasi Konsep, Teori, Dan Implementasi*. Malang: UB. Press.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti, 2023
- Pasolong, Harbani. 2019. *Teori administrasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, Wina. 2015. *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group
- Setiawan, Ivan. 2020 "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Disiplin Kerja PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak." *BIS-MA (Bisnis Manajemen)* 5.4, 781-792
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Situmorang, & Lutfi, M. 2014. *Analisis Data*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Syahyuni, Dedy. 2018. Hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja pada badan kepegawaian negara jakarta. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 155-162.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 da. Jakarta: PT. Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana
- Sulaksono, hari. 2015. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tyas, Rima Dwining, & Sunuharyo, Swasto Bambang. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 62.
- Torang, Syamsyir. 2014. *Organisasi Dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widnyani, Ni Wayan, and I. Wayan Suartina. 2021. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 319-334.