

**PENGARUH DISIPLIN KERJA BUDAYA ORGANISASI MOTIVASI DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA
LESTARI MAKMUR INDRALAYA (WLM12)**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

EFRI TRIANSYAH

NPM : 20.01.11.0155

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2024

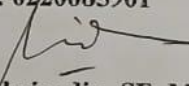
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : EFRI TRIANSYAH
Nomor Pokok/ NPM : 20.01.11.0155
Jurusan/ Prog. Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA 1
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA LESTARI MAKMUR INDRALAYA (WLM12)

Pembimbing Skripsi :


TanggalPembimbing I: 
Syaiful Sahri, S.E.,M.Si
NIDN: 0220085901

TanggalPembimbing II : 
Rudi chairudin, SE.,MP
NIDN: 0202026201

Mengetahui,

Dekan

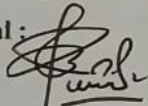
Tanggal :


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK.CA. CSRS

NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal :


Mariyam Zanariah, S.E., MM.

NIDN: 0222096301


253/PS/DFEB/ 24

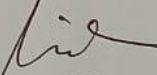
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

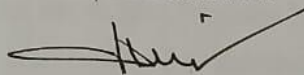
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : EFRI TRIANSYAH
Nomor Pokok/ NPM : 20.01.11.0155
Jurusan/ Prog. Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA 1
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA LESTARI MAKMUR INDRALAYA (WLM12)

Penguji Skripsi :

Tanggal Penguji I: 
Syaiful Sahri, S.E., M.Si
NIDN: 0220085901

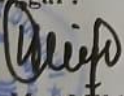
Tanggal Penguji II : 
Rudi chairudin, SE., MP
NIDN: 0202026201

Tanggal Penguji III : 
Liliana, S.E., M.Si
NIDN: 0214066501

Mengetahui,

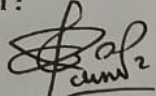
Dekan

Tanggal :


Dr. Msy. M. Kial, S.E., M.Si., AK.CA.CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal :


Mariyam Zanariah, S.E., MM.
NIDN: 0222096301

253 /PS/DFEB/ 24

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Diwajibkan atas kamu berperang, padahal itu tidak menyenangkan bagimu. Tetapi boleh jadi kamu tidak menyenangi sesuatu, padahal itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui”

(QS. Al-Baqarah : 216)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil Allamin. Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua Otang Tua Tercinta, Bapak Mat Zaini dan yang teristimewa Ibu Nur Aida, Serta Kakak dan Adik yang telah memberikan dukungan dan semangat sepenuh hati.

Karya ini juga saya persembahkan kepada orang tercinta yakni Melati Dwi Rizki Aftia, Serta teman seperjuangan di Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis juga sahabat baik saya Zikri Septaryan, Reza Agustina, Muhamad Lazuardi, Martin Choqie, Fahrul Rozi yang selalu menjadi penyemangat terbaik, dan selalu memberikan dukungan baik moral maupun material.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Efri Triansyah
Nomor Pokok/NIM : 20.01.11.0155
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Agustus 2024

Penulis,



Efri Triansyah
Efri Triansyah

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLM12)”**

Dalam penyusunan proposal ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan maupun kekurangan dalam penyajiannya proposal ini yang taklain disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk maupun tidak langsung akhirnya proposal ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu, penulis mengungkapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE.,MS. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si, Ak. CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E.,M.Si Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang
5. Bapak Saiful Sahri, S.E.,M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
6. Bapak Rudi Chairudin, S.E.,MP Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
7. Bapak Muksin Selaku Kepala Pabrik PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya

(WLM12) yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.

8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi
9. Kepada kedua orang tua Ayah dan Ibu, Kakak, Adik, Teman dan Sahabat telah mendukung saya dalam segala hal semangat dan dukungan baik materil maupun moril.
10. BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah mendukung saya dalam segala hal.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT, untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Palembang Juni 2024

Penulis,

Efri Triansyah

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
10.1. Latar Belakang.....	1
10.2. Perumusan Masalah	6
10.3. Tujuan Penelitian	7
10.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Disiplin Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11
2.1.2 Budaya Organisasi	12
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	12

2.1.2.2	Indikator Budaya Organisasi.....	13
2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	15
2.1.3	Motivasi.....	16
2.1.3.1	Pengertian Motivasi.....	16
2.1.3.2	Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.1.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
2.1.4	Beban Kerja.....	20
2.1.4.1	Pengertian Beban Kerja.....	20
2.1.4.2	Indikator Beban Kerja.....	22
2.1.4.3	Faktor-Fkator yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	23
2.1.5	Kinerja.....	24
2.1.5.1	Pengertian Kinerja.....	24
2.1.5.2	Indikator Kinerja.....	26
2.1.5.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	27
2.2	Penelitian Lain Yang Relvan.....	27
2.3	Kerangka Berpikir.....	30
2.4	Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....		33
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1	Tempat.....	33
3.1.2	Waktu Penelitian.....	33
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1	Sumber Data.....	34

3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	35
3.3	Populasi, Sampel, Dan Sampling	36
3.3.1	Populasi Penelitian	36
3.3.2	Sampel Dan Sampling	37
3.4	Rancangan Penelitian	37
3.5	Variabel Dan Definisi Oprasional	38
3.5.1	Variabel Penelitian	38
3.5.2	Definisi Oprasional	38
3.6	Instrumen Penelitian.....	40
3.6.1	Uji Instrumen	41
3.6.2	Uji Validitas.....	41
3.6.3	Uji Reabilitas	42
3.7	Instrumen Penelitian.....	42
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	42
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial	42
3.7.2.1	Uji Asumsi Klasik	43
3.7.2.2	Uji Normalitas	43
3.7.2.3	Uji Multikonlinearitas.....	44
3.7.2.4	Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.7.2.5	Analisis Regresi Linear Berganda	45
3.7.2.6	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	46
3.7.2.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	47
3.8	Uji Hipotesis	48

3.8.1	Uji F (Uji Secara Simultan).....	48
3.8.2	Uji t (Uji Secara Parsial)	48
3.9	Sistematika Penulisan.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	51
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	51
4.1.2	Karakteristik Responden Penelitian	51
4.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	54
4.2.1	Uji Validitas.....	54
4.2.2	Uji Reliabilitas	57
4.3	Hasil Analisis Data.....	60
4.3.1	Uji Statistik Deskriptif	60
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	62
4.3.2.2	Uji Multikolinieritas	63
4.3.2.3	Uji Heteroskedastisida	64
4.3.2.4	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.3.2.5	Hasil Koefisien Korelasi	68
4.3.2.6	Hasil Koefisien Determinasi.....	69
4.4	Uji Hipotesis Statistik.....	70
4.4.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	70
4.4.2	Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)	72
4.5	Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		80

5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA		82

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1.....	28
Tabel 3. 1.....	33
Tabel 3. 2.....	36
Tabel 3. 3.....	39
Tabel 3. 4.....	41
Tabel 3. 5.....	47
Tabel 4. 1.....	52
Tabel 4. 2.....	52
Tabel 4. 3.....	53
Tabel 4. 4.....	54
Tabel 4. 5.....	55
Tabel 4. 6.....	55
Tabel 4. 7.....	56
Tabel 4. 8.....	57
Tabel 4. 9.....	58
Tabel 4. 10.....	58
Tabel 4. 11.....	59
Tabel 4. 12.....	59
Tabel 4. 13.....	60
Tabel 4. 14.....	61
Tabel 4. 15.....	62

Tabel 4. 16.....	63
Tabel 4. 17.....	66
Tabel 4. 18.....	68
Tabel 4. 19.....	69
Tabel 4. 20.....	70
Tabel 4. 21.....	71
Tabel 4. 22.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	31
Gambar 4. 1	65

ABSTRAK

EFRI TRIANSYAH, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2) (Di bawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, S.E, M.Si dan Bapak Rudi Chairudin, S.E, M.P)

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2). Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 69 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2), dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 8,838 + 0,157X_1 + 0,155X_2 + 0,276X_3 + 0,148X_4$, terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2) dengan nilai sig $0,007 < 0,05$, terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2), dengan nilai sig $0,022 < 0,05$, terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2), dengan nilai dengan nilai sig $0,001 < 0,05$, terdapat pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2), dengan nilai sig $0,034 < 0,05$.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Efri Triansyah, dilahirkan di Palembang 09 November 2001 dari Pasangan Bapak Mat Zaini dan Ibu Nur Aida, Anak Ketiga dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SDN 2 Tanjung Kerang Kec. Babat Supat, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMPN 2 Babat Supat dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMAN 2 Babat supat. Pada tahun 2020, memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Tridianti Palembang,

Palembang Agustus 2024

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam upaya pencapaian tujuan sebuah perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia sebagai faktor pendorong keberhasilan suatu perusahaan. Sesuai atau tidaknya suatu rencana dan harapan dari perusahaan tersebut. Dalam sebuah perusahaan memiliki peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku setiap anggotanya. Jika dibuat suatu peraturan maka dibuat pula sanksi bagi para pelanggarnya.

Salah satu faktor yang memegang peranan amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan yaitu kedisiplinan. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan dari pemimpinnya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik dikarenakan waktu kerjanya dimanfaatkan sebaik mungkin sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya dan diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat pada waktunya.

Menurut Jepry dan Mardika, (2020) Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan

meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan.

Budaya organisasi merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tujuan suatu perusahaan, dan sebaliknya pula jika budaya organisasi yang dimiliki lemah maka akan menghambat tujuan dari suatu organisasi yang ingin dicapai. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja karyawan didalam suatu organisasi.

Menurut Ismail, (2018) Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku menurut dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Dalam upaya mencapai keberhasilan suatu perusahaan selain dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi, budaya organisasi yang kokoh, juga dibutuhkan motivasi yang kuat supaya seorang karyawan tersebut lebih giat lagi dalam bekerja dan lebih semangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sebab seorang karyawan haruslah sering diberikan daya masukan memotivasi agar terwujudnya penyesuaian pada seorang karyawan tersebut. Melihat pentingnya karyawan didalam bekerja tersebut maka karyawan tersebut lebih diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tercapainya suatu tujuan. Dengan adanya motivasi

yang tinggi akan menimbulkan semangat bekerja, tidak pantang menyerah, dan mempermudah dalam menjalankan tugas-tugas yang ditentukan. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah karyawan tidak mempunyai gairah dalam bekerja, mudah berputus-asa dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditentukan.

Menurut Edwin B Flippo (Hasibuan, 2020:143), bahwa motivasi merupakan suatu kemampuan dalam menggerakkan atau mengarahkan karyawan maupun suatu organisasi supaya mau berhasil untuk bekerja, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai

Namun dalam upaya mencapai tujuan perusahaan terdapat berbagai resiko salah satunya sumber daya manusia yang merasa tertekan atau terbebani atas tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Idayanti, (2020). Beban kerja merupakan salah satu sumber munculnya tekanan akibat adanya pekerjaan yang berlebihan. Kondisi ini menuntut pimpinan organisasi untuk memberikan perhatian yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun demikian, semua akan tergantung dari masing-masing individu, karena hasil akhir setiap tugas tergantung bagaimana seseorang mengalami beban kerja yang dirasakan.

Kinerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh organisasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Dengan kata lain kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan observasi awal dilakukan penulis pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2). Di Desa Tanjung Kerang Kecamatan Babat Supat. Yang bergerak dalam usaha pengolahan kayu karet menjadi kayu lapis (*plywood*). Bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2). Dapat dikatakan masih terbilang baik. Hal ini dapat dilihat pada jam masuk kerja dan pulang kerja yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan, karena penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) dan hukuman (*punishment*) yang berupa surat peringatan atau pemotongan gaji. Namun beberapa masalah ditemukan bahwa masih ada karyawan ketika jam kerja kurang bersungguh-sungguh dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan sehingga hasil kerja yang belum maksimal, sampai dengan kurang efektif. Bahkan yang paling buruk terjadinya kecelakaan kerja.

PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2). Dalam pengolahannya menggunakan mesin yang digerakan oleh manusia (*production operator*) ini. Perlu adanya budaya kerja dalam organisasi, namun dalam kenyataannya budaya kerja di PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2). masih belum tertulis dengan jelas sehingga para pegawai tidak mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya, hal ini terlihat dari pelaksanaan tugas-tugas karyawan masih terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan, yaitu permasalahan terkait dengan koordinasi yang masih lemah dalam pelaksanaan tugas sehingga

mengakibatkan kurang lancarnya pelaksanaan program-program kerja. Kualitas sumber daya manusia yang baik cenderung memiliki kinerja individu yang baik, begitu juga sebaliknya. Olehkarena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap karyawan. Tetapi yang tak kalah pentingnya adalah perlu ditanamkan kembali kepada para karyawan akan nilai-nilai budaya organisasi yang berorientasi pada peduli terhadap rekan kerja, pemahaman akan mesin dan kesadaran pentingnya keselamatan kerja. sehingga para pegawai akan mempunyai kesepahaman yang sama dengan rekan kerja akan tujuan kerjanya, dan menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur (*sop*).

Kemudian faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu motivasi antar sesama rekan kerja maupun dari seorang pemimpin yang dapat mendorong semangat kerja karyawan agar lebih maju dan berkembang. Dalam pencapaian hasil kerja guna memenuhi tujuan perusahaan perlu adanya motivasi, baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri manusia. Contoh motivasi dari dalam diri manusia yaitu adanya keinginan untuk memperbanyak ilmu pengetahuan dan keterampilan, selalu bersikap dan berpikir positif, dan memiliki rasa ingin tahu yang lebih. Kemudian untuk motivasi yang timbul dari luar diri manusia yaitu diantaranya gaji atau insentif, tunjangan hari raya, jaminan kesehatan, dan kebutuhan keamanan.

Disini Pimpinan PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2). Memegang peranan sangat penting karena selain harus membuat kebijakan guna tercapainya sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, budaya

organisasi yang kokoh, juga dibutuhkan motivasi yang kuat terhadap karyawan yang berkerja di bawah tekanan target perusahaan yang telah ditetapkan dan resiko keselamatan kerja yang memungkinkan karyawan menanggung beban kerja, jika pemberian tugas kepada karyawan tidak seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepanya, dan bisa berdampak pada perusahaan.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2)”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi dan beban kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2)?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2)?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara budaya organisasi terhadap karyawan pegawai pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2)?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja

karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2)?

5. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2)?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan:

1. Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi dan beban kerja secara silmutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2).
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2).
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2).
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2).
5. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMI2).

1.4. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi peneliti

penelitian ini memiliki kegunaan sebagai media penambah wawasan ilmu pengetahuan dan melatih kemampuan menganalisa dan berpikir secara sistematis.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan pada PT. Wahana Lestari Makmur Indralaya (WLMi2). untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh institusi pemerintahan lain.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan 1*, September. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodelogi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Adrian. (2015). "*Multivariate Analysis dengan SPSS*". Jakarta: Universitas Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jepry, & M., Onsardi, & P., & Ramon. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Akuntansi Dan Manajemen*.
- M. R. (2019). Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja*.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja. *Jurnal Akutansi dan Manajemen*.
- Ramadhan, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Siburian, M. S., Rio, R. J., & Sambul, S. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*.
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidictionary Journal*.
- Wulandari, R., Udin, M. S., & Akbar, T. (20223). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*.
- Effendi, S. (1989). *Unsur-Unsur Penelitian Survey*, Masri singarimbun dan Sofyan Effendi (Ed). Jakarta: LP3ES.
- Fathoni, H. Abdurrahmat (2011). *Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2009). "*Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*". Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Ghozali, I. (2011). "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*". Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Penerbitan Andi.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke- 19,PT Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18 jakarta 13220.
- Hasibuan, Malayu, SP.2006. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Volume 4, Nomor 2, Juli 2021, Hal. 203- 12.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Tampubolon, Manahan P. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.