

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SAFFA BERKAH ABADI

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen



Diajukan Oleh :

FAUZIA SEPTIANI

NPM. 2101110212

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PAUZIA SEPTIANI
 Nomor Pokok/NPM : 210110212
 Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
 Jenjang Pendidikan : STRATA I
 Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Proposal : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
 BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PT. SATYA BERKAH ABADI

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 20-01-2024 Pembimbing I : 
 Dr. Sari Suburina, SE, MM
 NIDN: 0214028501

Tanggal 27-01-2024 Pembimbing II : 
 Dr. Freesia Nanda Mahani, SE, MEd
 NIDN: 0205065001

Mengetahui

Dekan
 Tanggal 20-01-2024

 Dr. Ayu Milla, SE, MSLAKCA,CSBS
 NIDN: 0205026401

Ketua program studi
 Tanggal 20-01-2024

 Marham Zanariah, SE, MM
 NIDN: 0222090301

070/PSIDFEN/25

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fawzia Septiani
Nomor Pokok/NIM : 2101110312
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Budaya Kerja, dan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Safra Berkah Abadi

Pengaji Melayu:

Tanggal: 20-01-2024 Ketua Pengaji : 
Dr. Sari Sukarima, SE, MM
NIDN: 0214038501

Tanggal: 18-01-2024 Pengaji I : 
Dr. Evellia Nanda Meliani, SE, MM
NIDN: 0205000001

Tanggal: 20-01-2024 Pengaji II : 
Dr. Yulanda Yechitza, SE, M.Si
NIDN: 0226028303

Mengetahui,

Dekan
Tanggal: 20-01-2024

Drs. Sri Muliati, SE, M.Si, CA, CERS
NIDN: 0226026401

Ketua Program Studi
Tanggal: 20-01-2024

Marham Zamriah, SE, M.M
NIDN: 0222046301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Tuhanmu, tidak meninggalkanmu dan tidak pula membencimu."

(QSAd-Dhuha: 3)

"Tak ada perjuangan yang sia-sia, teruskan berjuang dan percaya pada dirimu sendiri ketika kamu berjuang dengan keras kamu pasti akan mencapai apa yang kamu inginkan, pilihanmu menentukan masa depanmu."

(Fauzia Septiani)

Skripsi ini ku persembahkan kepada:

- Kedua orang tua ku tercinta
- Saudari-saudariku yang tersayang
- Dosen dan staff Universitas Tridihanti yang saya hormati
- Teman teman seperjuanganku
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Saffa Berkah Abadi"** skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kecalahan karena terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang peneliti miliki. Untuk itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Maka dalam kesempatan ini pula peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar besarnya kepada,

- 1) Kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal Ae, Ms. selaku Rektor Universitas Tridinanti
- 3) Ibu Msy. Mikal SE, M.Si., Ak, CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti
- 4) Ibu Maryam Zaharah, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi manajemen

- 5) Ibu Dr. Sari Sakarina, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini
- 6) Ibu Dr. Freilla Nanda Melvani, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini
- 7) Ibu Enni Apriyanti S.KM Selaku Manager PT Saffa Berkah Abadi beserta staf karyawan yang telah bersedia memberikan data, arahan dan dukungan
- 8) Bapak/Ibu Dosen beserta Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti
- 9) Orang Tua Saya Yang Terkasih, dan saudara-saudariku tersayang terimakasih telah memberikan doa dan dukungan
- 10) Teman-teman yang tidak bisa di sebutkan satu persatu
- 11) Alimamater ter cinta Universitas Tridinanti

Penulis berharap semoga Allah SWT senantiasa malimpahkan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan oleh mereka yang telah membantu. Akhir kata, Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti secara khusus, pembaca secara umum, serta bagi semua pihak yang memerlukan. Amin.

Palembang,

Fuzla Septiani |

DAFTAR ISI

| | |
|------------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| MOTTO | DAN |
| PERSEMBAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR | |
| ISI | vi |
| DAFTAR | |
| TABEL | vii |
| DAFTAR | |
| GAMBAR | viii |
| 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 | | 10 |
| 2.1. Kajian Teoritis | | 10 |
| 2.1.1 Budaya Organisasi | | 10 |
| 2.1.1.1 Dimensi Budaya Organisasi | | 11 |
| 2.1.1.2 Indikator Budaya Organisasi | | 11 |
| 2.1.1.3 Unsur-Unsur Budaya Organisasi | | 12 |
| 2.1.1.4 Fungsi Budaya Organisasi | | 13 |
| 2.1.2 Beban Kerja | | 14 |
| 2.1.2.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja | | 13 |
| 2.1.2.3 Dimensi Beban Kerja | | 16 |
| 2.1.2.4 Indikator Beban Kerja | | 16 |
| 2.1.3 Disiplin Kerja | | 17 |
| 2.1.3.1 Jenis – Jenis Disiplin Kerja | | 19 |
| 2.1.3.2 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja | | 20 |
| 2.1.4 Kinerja Karyawan | | 21 |
| 2.1.4.1 Dimensi Kinerja Karyawan | | 22 |
| 2.1.4.2 Indikator kinerja karyawan | | 22 |
| 2.1.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan | | 24 |
| 2.1.4.4 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan | | 26 |
| 2.2 Penelitian Lain Yang Relevan | | 28 |
| 2.3 Kerangka Bertitik | | 31 |
| 2.4 Hipotesis | | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 35 |
| 3.1. Tempat dan waktu penelitian | | 35 |
| 3.1.1 tempat penelitian | | 35 |
| 3.1.2 waktu penelitian | | 35 |
| 3.2. Sumber dan teknik pengumpulan data | | 36 |
| 3.2.1 Sumber | | 36 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data | 36 |
| 3.3. Populasi Sampel Dan Sampling | 37 |
| 3.3.1. Populasi | 37 |
| 3.3.2. Sampel | 38 |
| 3.3.3. Sampling | 38 |
| 3.4 Rancangan Penelitian | 38 |
| 3.5. variabel dan Definisi Operasional | 39 |
| 3.5.1 Variabel | 39 |
| 3.5.1.1 Variabel Bebas | 39 |
| 3.5.1.2 Variable Terikat (<i>Dependent Variable</i>) | 40 |
| 3.5.2 Definisi Operasional | 40 |
| 3.6 Instrumen Penelitian | 43 |
| 3.6.1.1 Uji Validitas | 43 |
| 3.6.1.2 Uji Reliabilitas | 44 |
| 3.7. Teknik Analisis | 45 |
| 3.7.1.1 Uji Asumsi Klasik | 45 |
| 3.7.1.2 Uji Normalitas | 45 |
| 3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas | 46 |
| 3.7.1.4 Uji Multikolinearitas | 46 |
| 3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda | 46 |
| 3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi | 47 |
| 3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi | 48 |
| 3.7.5 Uji Hipotesis | 48 |
| 3.7.5.1 Uji Simultan (Uji F) | 48 |
| 3.7.5.2 Uji Parsial (Uji t) | 49 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 51 |
| 4.1. Gambaran umum perusahaan | 51 |
| 4.1.1. Sejarah Singkat perusahaan | 51 |
| 4.1.2 Visi PT Saffa Berkah Abadi | 51 |
| 4.1.2.1 Misi PT Saffa Berkah Abadi | 51 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi PT Saffa Berkah Abadi | 51 |
| 4.1.4 Tugas Dan Wewenang | 52 |

| | |
|--|-----------|
| <u>4.2. Karakteristik Responden</u> | 53 |
| <u>4.2.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</u> | 54 |
| <u>4.2.2. Data Responden Berdasarkan Usia</u> | 54 |
| <u>4.2.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan</u> | 54 |
| <u>4.3. Hasil Penelitian</u> | 55 |
| <u>4.3.1. Hasil Uji Instrumen</u> | 56 |
| <u>4.3.1.1 Hasil Uji Validitas</u> | 58 |
| <u>4.3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas</u> | 58 |
| <u>4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik</u> | 59 |
| <u>4.4.1 Hasil Uji Normalitas</u> | 59 |
| <u>4.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas</u> | 60 |
| <u>4.4.3 Hasil Uji Multikolinieritas</u> | 61 |
| <u>4.4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda</u> | 62 |
| <u>4.4.5 Hasil Analisis Koefisien Korelasi</u> | 63 |
| <u>4.4.6 Hasil Uji Determinasi</u> | 64 |
| <u>4.5 Hipotesis Penelitian</u> | 65 |
| <u>4.5.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)</u> | 65 |
| <u>4.5 Hasil Uji Parsial (Uji t)</u> | 66 |
| <u>4.6 Pembahasan</u> | 65 |
| BAB V KESIMPULAN DAN | |
| <u>SARAN</u> | 72 |
| <u>5.1 Kesimpulan</u> | 72 |
| <u>5.2 saran</u> | 72 |
| <u>DAFTAR</u> | |
| <u>PUSTAKA</u> | 74 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|--------------|-----------------------------|----|
| Tabel 1.1 | Data | |
| Customer | | 4 |
| Tabel 2.1 | Penelitian yang | |
| Relevan | | 29 |
| Tabel 3.1 | Waktu | |
| Penelitian | | 35 |
| Tabel 3.2 | Varabel dan Definisi | |
| Operasional | | 41 |
| Tabel 3.3 | Skala | |
| Likert | | 43 |
| Tabel 3.4 | Interprestasi | |
| Nilai | | 48 |
| Tabel 4.2 | Responden Berdasarkan Jenis | |
| kelamin | | 54 |
| Tabel 4.3 | Responden Berdasarkan | |
| Usia | | 55 |
| Tabel 4.4 | Responden Berdasarkan | |
| Pendidikan | | 55 |
| Tabel 4.5 | Uji | |
| Validitas | | 56 |
| Tabel 4.6 | Uji | |
| Reliabilitas | | 58 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji | |
| Normalitas | | 59 |

| | | |
|---|--------------------|---------------------------|
| Tabel4.8 | | <u>Uji</u> |
| <u>Heteroskedastisitas</u> | | 60 |
| Tabel4.9 | | <u>Uji</u> |
| <u>Multikoleniaritas</u> | | 61 |
| Tabel4.10 | <u>Uji Regresi</u> | <u>Linear</u> |
| <u>Berganda</u> | | 62 |
| Tabel4.11 | | <u>Uji Koefisien</u> |
| <u>Korelasi</u> | | 64 |
| Tabel4.12 | | <u>Uji</u> |
| <u>Determinasi</u> | | 64 |
| Tabel4.13 <u>Uji SIMULTAN (uji f)</u> | | |
| 65 | | |
| Tabel4.14 | <u>Uji</u> | <u>Parial</u> <u>(uji</u> |
| <u>t)</u> | | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 <u>Kerangka Berfikir</u> | 33 |
| Gambar: 4.1 <u>Struktur</u> | |
| <u>Organisasi</u> | 52 |

DAFTAR LAMPIRAN

- 1. LAMPIRAN 1: KUESIONER
- 2. LAMPIRAN 2: Tabulasi Data Kuesioner
- 3. LAMPIRAN 3: HASIL OLAH DATA SPSS
- 4. LAMPIRAN 4: SURAT PERMOHONAN PENELITIAN
- 5. LAMPIRAN 5: SURAT BALASAN PERMOHONAN PENELITIAN

PERNYATAAN TERAS PLAGIAT

Diku yang beranda tangan dibawah ini

Nama : Fuzia Septian

NomorPoliak : 2101140212

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Menyatakan bahwa karya ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh yang berjudul "Tanggung Jawab Organisasi, Behav Kerja, dan Kinerja Kerja Individu Kinerja Karyawan Pada PT Bufo Diklat Aceh, Adalah (suar-suar) merupakan karya hasil saya. Khusus dalam karya yang disebutkan dalam isinya. Apabila terdapat adanya kecurangan, kekeliruan, pada diri saya, maka sepenuhnya tanggung jawab saya sebagai penulis.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat yang bertanggung jawab untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

Palembang
Peneliti




Fuzia Septian

ABSTRAK

Fauzia Septiani, Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Saffa Berkah Abadi. Dibawah Bimbingan Ibu Dr Sari Sakarina, SE, M.M dan Ibu Dr Frecilia Nanda Melvani, SE, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saffa Berkah Abadi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dari seluruh karyawan PT Saffa Berkah Abadi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) Versi 21.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan table output SPSS, dengan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Hasil uji Hipotesis memperoleh nilai signifikan variabel Budaya Organisasi diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$ hal ini memiliki arti bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikan variabel Beban Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini memiliki arti bahwa variabel Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis memperoleh nilai signifikan variabel Disiplin Kerja diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini memiliki arti bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Fauzia Septiani, The Influence of Organizational Culture, Workload and Work Discipline on the Performance of PT Saffa Berkah Abadi Employees. Under the guidance of Mrs. Dr. Sari Sakarina, SE., M.M and Mrs. Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE.MM.

This research aims to determine whether there is an influence of Organizational Culture, Workload and Work Discipline on the Performance of PT. Saffa Berkah Abadi Employees. The population and sample in this research were 35 people from all employees of PT Saffa Berkah Abadi. The analysis technique used is multiple linear regression analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 21 computer program.

The results of this research show that there is an influence of organizational culture, workload and work discipline on employee performance. Hypothesis testing was carried out using the SPSS output table, with a significance level set at 0.05. The results of the Hypothesis test obtained a significant value for the Organizational Culture variable of $0.001 < 0.05$, this means that the Organizational Culture variable (X1) partially influences employee performance. The significant value of the Workload variable is $0.000 < 0.05$, this means that the Workload variable (X2) partially influences employee performance. The results of the hypothesis test obtained a significant value for the Work Discipline variable of $0.000 < 0.05$, this means that the Work Discipline variable (X3) partially influences employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Workload and Work Discipline on Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Fauzia Septiani dilahirkan di Palembang pada tanggal 30 september 2003 . Peneliti merupakan anak Bungsu dari Bapak Nohing Hasyim dan Ibu Herawati. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar Pada tahun 2015 di SD Negeri 99 Palembang, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2018 di SMP Srigina Palembang. Selanjutnya meneruskan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan di SMK shailendra Palembang dan selesai pada tahun 2021. Pada tahun 2021 Peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang,

Peneliti

Fauzia Septiani

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan potensi yang dimiliki individu untuk berkontribusi dalam suatu organisasi mencakup kemampuan fisik dan juga mental.

Kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi, oleh karena itu organisasi dengan sumber daya manusia berkualitas dapat bersaing lebih baik di pasar. Dan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi kelangsungan organisasi. Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi juga sangat ketat. Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan adanya budaya organisasi.

Menurut (Swastianichsan Gorontalo : 2020) "Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi." Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri khas

bagaimana suatu kelompok individu dalam menyelesaikan sesuatu, budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipatami, dijiwai, dan dipraktikkan bersama oleh semua individu atau kelompok yang terlibat didalamnya. Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan sehingga sangat perlu adanya penyesuaian didalamnya.

Antonius Rino Vanchapo (2020) dalam Edi siregar dkk(2022) beban kerja merupakan himpunan ataupun beberapa aktivitas yang wajib dituntaskan oleh suatu bagian organisasi ataupun pemegang kedudukan dalam jangka waktu khusus. Beban kerja juga dapat diartikan sebagai, banyaknya tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau tim dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga berbeda-beda tergantung jenis pekerjaan dan tenggat waktu yang ditetapkan. Manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk menjaga produktivitas, dan memungkinkan individu berkerja secara maksimal tanpa merasa terbebani dan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

Setiap karyawan yang berkerja di suatu perusahaan pasti harus dituntut untuk disiplin dalam berkerja. Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang atau kelompok dalam kehidupan seseorang atau kelompok terkait atas azas, peraturan, dan norma-norma untuk melakukan nilai-nilai tertentu dengan tujuan hidup yang ingin di capai oleh mereka dalam berkerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pemimpinnya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen (2018)).

Dengan demikian peneliti memilih PT Saffa Berkah Abadi sebagai tempat objek penelitian. PT Saffa Berkah Abadi adalah PT yang bergerak dibidang klinik kecantikan dan perawatan wajah.

TABEL 1.1

Data Customer PT SAFFA BERKAH ABADI April - Juni

Periode 2024

| No | NAMA | JUMLAH KUNJUNGAN | | | Total |
|----|---------------------|------------------|-----|-----|-------|
| | | APR | MEI | JUN | |
| 1 | Riska Januarista | 3 | 2 | 1 | 6 |
| 2 | Endah Putri Sari | 2 | - | 2 | 4 |
| 3 | Khaironisa(nisa) | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 4 | Lidya Yunita | 1 | 3 | 2 | 6 |
| 5 | Ratna Waty | 3 | 1 | 1 | 5 |
| 6 | Ima Agresia | 2 | 3 | 1 | 6 |
| 7 | Dadang Saputra | 3 | 1 | 1 | 5 |
| 8 | Reti Purnama Sari | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 9 | Dina Ayu | 2 | 3 | 1 | 6 |
| 10 | Nelly Andnani | 3 | 2 | 1 | 6 |
| 11 | Rifa Nesution | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 12 | Wyndi | 2 | 3 | 1 | 6 |
| 13 | Wulan Leli Apriyana | 1 | - | 3 | 4 |
| 14 | Ayu Oktaviani | 2 | 2 | 3 | 7 |

| | | | | | |
|----|--------------------|---|---|---|---|
| 15 | Wulan Leli Apriana | 2 | 2 | 1 | 5 |
| 16 | Rani Susilawati | 3 | 2 | 2 | 7 |
| 17 | Nur Soleha Topiam | 1 | 3 | 3 | 7 |
| 18 | Tuti Purwati | 3 | 2 | 1 | 6 |
| 19 | Monica Veronica | 3 | 3 | 2 | 8 |
| 20 | Suhailah | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 21 | Tri Ayu Ningsih | 1 | 2 | 2 | 5 |

Lanjutan Tabel 1.1

| | | | | | |
|----|------------------------|---|---|---|---|
| 22 | Audra Nabilah | 3 | 2 | 1 | 6 |
| 23 | Marta Ultha | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 24 | Meyki Usefha | 2 | - | 1 | 3 |
| 25 | Nopriadi | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 26 | Sunaryah | 3 | 2 | 2 | 7 |
| 27 | Dapi Purnama Sari | 1 | 2 | 3 | 6 |
| 28 | Nur Fadilah | 2 | 2 | 1 | 5 |
| 29 | Melinda Susanti | 2 | 1 | 2 | 5 |
| 30 | Ida Yati | 1 | 2 | 2 | 5 |
| 31 | Sitti Farah Wati | 3 | 3 | 2 | 8 |
| 32 | Nabilah Farach Ginny | 2 | 1 | 1 | 4 |
| 33 | Namirah | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 34 | Leatari | 2 | 2 | 1 | 5 |
| 35 | R. A. Qiathia Danestri | 1 | 2 | 3 | 6 |
| 36 | Aida Rakhmawati | 2 | 2 | 1 | 5 |
| 37 | Marlin Hafzah | 2 | 3 | 1 | 6 |
| 38 | Farah Faha Syahrani | 3 | 2 | 2 | 7 |
| 39 | Rida Sariq | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 40 | Selvi Rezani | 2 | 1 | 2 | 5 |
| 41 | wardah | - | 3 | 2 | 5 |
| 42 | Nitam Kusuma | 2 | 1 | 2 | 5 |

| | | | | |
|--------|----|----|----|-----|
| Jumlah | 81 | 78 | 69 | 228 |
|--------|----|----|----|-----|

Sumber: PT Saffa Berkah Abadi (2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat pada bulan April terjadi peningkatan jumlah pelanggan yang signifikan karena adanya sejumlah promosi menarik pada berbagai perawatan. Dari promosi tersebut berhasil menarik perhatian masyarakat dan mendorong mereka untuk mencoba berbagai layanan perawatan yang ditawarkan namun situasinya mulai berubah pada bulan mei dan juni jumlah pelanggan yang datang menurun secara bertahap hal ini disebabkan pada periode tersebut tidak adanya promosi.

Budaya organisasi merupakan landasan identitas dan karakter suatu perusahaan. Dalam organisasi manapun, budaya mencakup nilai, norma, dan kebiasaan para anggotanya, yang memengaruhi cara mereka bekerja, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Pada PT Saffa Berkah Abadi juga menerapkan Budaya Organisasi yang kuat dengan mengadakan sesi briefing dan doa bersama sebelum memulai kerja setiap hari. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya memastikan bahwa semua karyawan memiliki tujuan dalam bekerja yang sama, namun juga meningkatkan komunikasi dan kolaborasi dalam tim. Selain itu, perusahaan memberikan pakaian kerja kepada pegawai untuk membedakannya dari perusahaan yang lainnya dan menciptakan identitas yang unik dan profesional. Slogan perusahaan yang positif juga merupakan bagian dari budaya tersebut dan mencerminkan komitmen dan nilai-nilai dari seluruh karyawan. Dengan ini PT Saffa Berkah Abadi juga memiliki slogan "Rawat kulit cantikmu tanpa

diubah." Namun terdapat Fenomena Budaya Organisasi di PT Saffa Berkah Abadi Yaitu, diduga budaya organisasi yang di terapkan kurang optimal karena tidak semua karyawan dapat memahami dan menerapkan nilai-nilai yang ada di perusahaan tersebut.

Beban kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan (Fauzi, Wilandari, et al., 2022). Beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena jumlah dan jenis tugas yang dihadapi karyawan dapat mempengaruhi produktivitas dan disiplin dalam kinerja karyawan.

Di dalam PT Saffa Berkah Abadi setiap periode tertentu, para karyawan diharuskan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Target kerja tersebut adalah pencapaian perusahaan diharuskan lebih dari 250 juta keatas. Untuk mencapai tujuan ini, kerjasama antar karyawan sangat penting terutama dalam mempromosikan produk perawatan wajah yang sedang ingin dipromosikan. Sebagai insentif, perusahaan menawarkan bonus gaji dalam pencapaian target yang berhasil dalam tenggat waktu yang telah disepakati. Dengan demikian para karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan tim dan perusahaan secara menyeluruh.

Disiplin kerja memegang peran yang sangat penting dalam segala bidang kehidupan, dengan menerapkan disiplin individu dapat

meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019).

PT Saffa Berkah Abadi menerapkan sistem jadwal kerja yang terstruktur dan efisien. Jam kerja dimulai dari 09:00 hingga 18:00. Setiap karyawan diwajibkan untuk tiba sebelum jam 09:00, hal ini sangat penting agar mereka dapat melakukan proses *fingers scanning* dan mempersiapkan diri untuk mengikuti *briefing* dan doa bersama yang diadakan sebelum memulai aktivitas kerja. Perusahaan juga menerapkan kebijakan waktu kerja selama lima hari dalam satu minggu dan dua hari libur kerja yang telah ditentukan setiap pegawainya, dengan demikian para karyawan tidak diperkenankan memilih hari libur mereka sendiri kecuali sangat penting.

Dapat dilihat implementasi kinerja karyawan sangat mempengaruhi hasil kerja dalam PT Saffa Berkah Abadi. Tentunya hal ini tidak luput dari beberapa faktor yang dapat menjadi cerminan dalam pengimplementasian seperti pengaruh budaya organisasi, serta beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Saffa Berkah Abadi.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh penelitian-penelitian terdahulu

yang telah banyak melakukan penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan seperti yang dilakukan oleh (Fidzil Hanafi Asnora) (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu ada juga penelitian mengenai variabel yang serupa yang dilakukan oleh (Muhammad Mu'ad, Riska Ayu Pramesthi, Yudha) (2024) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saffa Berkah Abadi "

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas untuk memperjelas mengenai penelitian maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Budaya organisasi, Beban kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Saffa Berkah Abadi?

2. Apakah terdapat pengaruh Budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Saffa Berkah Abadi?
3. Apakah terdapat pengaruh Beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Saffa Berkah Abadi?
4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Saffa Berkah Abadi? Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Saffa Berkah Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya organisasi, Beban kerja, dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Saffa Berkah Abadi
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Budaya organisasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Saffa Berkah Abadi
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Beban kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Saffa Berkah Abadi
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Saffa Berkah Abadi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah

wawasan dan pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang akan diambil untuk kedepannya nanti.

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang relative sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, E., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134-148.
- Adhelina, Chika, Djatmiko Noviantoro, and Sari Sakarina. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kompartemen Sekretariat Perusahaan & Tata Kelola PT-Pustid Palembang dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial* 3.3 (2024): 189-203.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Akademi Mandiri Medan. *Ecobitama (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72-79.
- Camat Duinggi Kota Gorontalo. *Publik. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor
- Eri, N. K., Landra, N., & Puspitawati, N. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Koperasi Kruma Ball. *Emas*, 3(10), 89-105.

Fahruzzaman, M. (2023). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan Divisi Usaha Subu Segar Koperasi Produsen KSU Tandangsari Sumedang)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25.

Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205-214.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Salus Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.

Kumia, N. A., & SRorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.

Mu'ad, Muhammad, Riska Ayu Pramesthi, and Yudha Praja. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA DALAM MEMENGARUHI KINERJA PENGAWAJ DI DINAS SOSIAL KABUPATEN SITUBONDO." *Jurnal*

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nurfadilah, I., & Faridah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105-128.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Prihastuty, Dyah Rini. "BAB VIII SAMPLING." *PENGANTAR* (2023): 97.
- Putra, B. A. K., Bilqis, S., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis-Dan Akuntansi*, 3(2), 162-170.
- Rima, R., Hidayanti, S. K., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RStA Tiara Fatra Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 4(3).
- Rival, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Sedemayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.

- Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36.
- Sumiarni, Elen, and Freclia Nanda Melviani. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pondok Pesantren Qodrotullah Lingsih Banyuwangi." *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis* 7.2 (2024): 50-58.
- Soelastya, D., Purwati, Setyaningrum, R., Alsyah, N., Hafni Sahur, S., & Purwati, T. (2022). *Buku Ajar: Budaya Organisasi dalam Praktik*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas tarukim labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trusmi*, 13(1), 110-117.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiana Media.
- Yang, J. S., Hemewan, D., & Seran, G. G. (2020). Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Bogor Selatan Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 6(1), 57-62.
- Yusuf, A., Syafar, M., Rosmiah, R., & Hasmah, H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 340-346.