

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA SERTA**

**SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

(Studi Pada PT. Dapur Anak Baik Malang Jawa Timur)

**Skripsi**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana



**Oleh**

**Yustianus Narto**

**2018120123**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI MALANG**

**2023**

## **RINGKASAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya perusahaan, etos kerja, dan moral karyawan terhadap kinerja insan PT. Dapur Anak Enak Malang ada di Jawa Timur. Faktor-faktor ini penting karena jenis SDM yang dimiliki organisasi dapat mempengaruhi kinerjanya dan seberapa baik kinerjanya.

Melalui penggunaan kuesioner, penelitian ini mengumpulkan data dari pekerja PT dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. dapur anak bagus di malang. Untuk menguji hubungan antara budaya hierarkis, disiplin kerja, dan kepercayaan diri kerja dengan pelaksanaan yang representatif, data yang diperoleh akan diperiksa dengan menggunakan metodologi penilaian relaps. Selain itu, studi syafaat akan dilakukan untuk mengeksplorasi peran tanggung jawab hierarkis sebagai mediator dalam interaksi ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kegairahan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh baik dan besar terhadap kinerja karyawan PT. Malang di Jawa Timur Cocok untuk Dapur Anak.

*Kata Kunci: Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Biasanya, kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Karena pentingnya kemampuan SDM dalam asosiasi, afiliasi lebih mempertimbangkan SDM ini daripada aspek penciptaan lainnya. Baik atau tidaknya suatu perusahaan berkinerja lebih baik tergantung pada kinerja masing-masing karyawan. Karena sumber daya yang menggerakkan operasi sehari-hari organisasi adalah tenaga kerjanya. Perwakilan adalah sumber daya yang berharga untuk bisnis karena mereka memiliki keterampilan, semangat, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan hierarkis. SDM, bagaimanapun, bertujuan untuk memenuhi berbagai tuntutan. Orang dianggap terdorong untuk menyelesaikan tugas seperti bekerja karena mereka ingin memuaskan kebutuhan ini. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai elemen, antara lain etos kerja, budaya perusahaan, dan pengabdian karyawan (Rusda dan Silalahi, 2015; Prawatya dan Raharjo, 2012; Ray, 2015; serta Liana dan Irawati, 2015).

Gunawan Indra Cakti (2018) membahas tentang nilai kinerja yang baik di beberapa sektor di Indonesia dalam penelitiannya tentang human capital. Indonesia harus mengembangkan seluruh sumber daya manusianya, terutama di bidang akademik, karena akan berhadapan dengan negara lain dalam sprint race. Penulis menekankan generasi besar, metodis, dan berbasis ilmiah untuk memotivasi generasi berikutnya, terutama mereka yang ingin bersaing dengan negara lain dalam kerangka

ilmiah. Hovland mengklaim bahwa komunikasi adalah komitmen antara dua orang yang saling menawarkan gerakan (kata-kata) untuk mendorong mereka terlibat dalam percakapan lebih lanjut. Kemampuan budaya perusahaan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan akan terhambat jika orang kurang memiliki komitmen terhadap perusahaan. Tanggung jawab hierarkis berpotensi mempengaruhi dua faktor yang disebutkan di atas dalam situasi khusus ini. Tanggung jawab adalah kemampuan untuk menjunjung tinggi kesepakatan, tugas, dan komitmen yang membatasi seseorang untuk melakukan aktivitas. Karyawan dituntut untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Rasa tanggung jawab adalah pertimbangan utama saat bergabung dengan suatu organisasi. Pionir terus melibatkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan berusaha untuk meningkatkan pelaksanaan pekerja sebagai karakteristik dari gaya inisiatif mereka. Hubungan bisnis-perwakilan bertujuan untuk menciptakan suasana yang harmonis dalam rangka menciptakan komunitas universitas yang produktif. Oleh karena itu, sebuah perusahaan membutuhkan pemimpin yang mereformasi dan mengendalikan jika ingin melakukan penilaian dan mempromosikan perdamaian antara atasan dan bawahan (Prayudi 2020).

Menurut Wahyudi (2017), kemampuan untuk membangkitkan, mempengaruhi, dan mengubah sudut pandang masing-masing perwakilan agar mereka dapat bertindak bebas dan mengikuti pilihan adalah apa artinya menjadi pelopor. Ketika seorang perwakilan memiliki etos kerja yang kuat dan didukung oleh budaya hierarkis yang kuat, mereka akan meringkai tanggung jawab hierarkis yang baik

dan pelaksanaan yang berkelanjutan. Respons yang menyenangkan atau kemampuan untuk melakukan tugas dengan lebih berhasil adalah rasa percaya diri yang kuat. Bisnis dan organisasi mencari pekerja dengan semangat kerja yang kuat karena hal itu mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Setiap perusahaan memiliki semangat kerja karyawan sebagai tanggung jawab utama. Mentalitas biasa terlihat terlepas dari bagaimana perasaan seseorang. Tingkat turnover karyawan (loyalitas pada perusahaan, senang bekerja di perusahaan), produktivitas karyawan (profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak menunda pekerjaan, dan mempercepat pekerjaan), tingkat absensi (cuti, terlambat, alfa, sakit), distraksi (penurunan level), kecemasan karyawan (anxiety level), tuntutan dari karyawan (demand level), dan pemogokan kerja oleh karyawan semuanya terkait dengan semangat kerja karyawan, menurut Nitisemito dalam Danang Ersanto Nugroh (2018: 94).

Praktek disiplin sangat penting untuk membuat perwakilan asosiasi siap tampil. Ketika semua tindakan dilakukan dengan disiplin yang ketat, presentasinya juga akan bagus, begitu pula sebaliknya. Ketenagakerjaan bergantung pada kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur organisasi. Karena akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi tanpa itu, disiplin kerja representasional pada akhirnya penting. Disiplin, menurut Tobing dan Napitupulu (2011), adalah menerima standar atau kecenderungan organisasi atau komunitas secara luas. Perwakilan diharapkan berfungsi secara efektif dengan syarat bahwa mereka mematuhi strategi organisasi atau asosiasi, memenuhi tugas mereka dalam tenggat waktu, menjaga kompetensi inti mereka dengan disiplin, dan mempromosikan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Serta Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Dapur Anak Baik Malang Jawa Timur)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyajikan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah PT. Kinerja karyawan Poor Good Boy's Kitchen bergantung pada budaya organisasi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pegawai di PT dapur anak baik malang?
3. Apakah kegembiraan seseorang terhadap pekerjaannya mempengaruhi kinerjanya?
4. Apakah budaya organisasi, etos kerja, dan passion di PT. Dapur Anak Baik yang Buruk berdampak pada seberapa baik kinerja orang?

## **3/1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencapai hal-hal berikut, berdasarkan bagaimana masalah tersebut diungkapkan di atas:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menentukan bagaimana moral staf mempengaruhi produktivitas.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh hukuman di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin dan Barnawi. 2012. *Etika dan profesi kependidikan*. Yogyakarta : Ar-ruzz Media.
- Arianty, N. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Tools, 5(1), 1–15.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, & Arfilindo, H. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika (1st ed.)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indoneisia Menjadi Negara Terkuat di Dunia
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(1), 71–79.
- Gunawan Indra Cakti. 2018. *Strategi Tingkat Dasar Sumbur Daya Manusia Menuju Indoneisia Menjadi Negara Terkuat di Dunia*
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Iqbal, M. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok)*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, 9(2), 270–280.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. Medan: Umsu Press
- Jufrizen, J. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Ilmiah Kohesi, 1(1), 166–177.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinera Utama (IKU)*. Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.
- Purwanto.2012.*Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan ESDM Kabupaten Jepara*. Journal of Management, 02(02), 1–11.
- Robbins Stephen, P. 2010. *Manajemen (Edisi Kesepuluh Jilid Dua)*. Jakarta : Erlangga.

- Sumarni, M. (2011). *Pengaruh employee retention terhadap turnover intention dan kinerja karyawan*, 8(1), 20–47.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suharsono.2012.*Pengetahuan Dasar Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta : Universitas atma jaya.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: pustakabarupress.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.