

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri manufaktur dan jasa saat ini menghadapi era pasar bebas global yang mendorong intensifikasi persaingan antar perusahaan dalam upaya menguasai pangsa pasar atas produk yang dihasilkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap dinamika globalisasi yang berkembang pesat dapat menghambat daya saingnya dalam menghasilkan produk dengan standar kualitas internasional, sehingga meningkatkan risiko terdisrupsi oleh kompetitor yang lebih inovatif dan adaptif.¹

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting karena berperan sebagai perencana dan pelaku aktif dari berbagai proses kerja. Berbeda dengan sumber daya seperti uang, mesin, atau bahan baku yang bersifat statis dan dapat dikendalikan sepenuhnya, sumber daya manusia memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, status sosial, serta latar belakang pendidikan yang turut memengaruhi pola pikir dan tindakannya dalam organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilan, organisasi perlu memberikan kompensasi yang memadai serta membuka kesempatan bagi pengembangan karier karyawan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi semata, tetapi lebih pada manusia yang menjalankan fungsinya. Kinerja karyawan menjadi kontribusi utama dalam memenuhi kebutuhan dan mencapai target organisasi.²

Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dan perilaku yang ditunjukkan oleh seorang individu atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan

¹ Muhammad Zaky, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2, no. 1 (2021): 89–95.

² Eko Budiyanto and Mochamad Mochklas, *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja, Evaluasi Kinerja SDM*, 2020.

tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran perusahaan yang sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.³ Sementara itu, mangkunegara menyatakan kinerja karyawan merujuk pada hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang dinilai berdasarkan aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.⁴ Kasmir juga menjelaskan bahwa terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain: 1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) rancangan pekerjaan, 4) kepribadian, 5) motivasi, 6) kepemimpinan, 7) gaya kepemimpinan, 8) budaya organisasi, 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen, dan 13) disiplin kerja. Kinerja memiliki peran yang sangat penting dan menarik untuk dikaji karena manfaatnya yang nyata dalam dunia kerja. Pada dasarnya, kinerja mencerminkan sikap mental dan perilaku yang mendorong seseorang untuk terus meningkatkan mutu pekerjaannya. Seorang karyawan akan merasakan kepuasan dan kebanggaan tersendiri atas pencapaian yang diraih melalui kontribusi kerjanya terhadap perusahaan. Kinerja yang optimal merupakan kondisi ideal dalam lingkungan kerja. Prestasi kerja yang baik hanya dapat dicapai apabila kinerja yang diberikan memenuhi standar yang ditentukan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.⁵

Tidak hanya itu, untuk menguasai pangsa pasar perusahaan juga perlu meningkatkan kapasitas produksinya. Dalam proses tersebut, sangat penting untuk meminimalkan terjadinya produk cacat guna memperoleh keuntungan yang maksimal.

Tidak hanya menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, perusahaan juga harus

³ Purnamasari Wulan, Widya Ika, *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri* (Sidoarjo : Zifatama Jawara, 2021), 11.

⁴ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai* (Malang: Media Nusa Creative, 2015), 87.

⁵ Yusmita Hawari and : Nugroho Wahyu Triatmojo, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Jurnal Manajemen*, 2020.

menciptakan lingkungan kerja yang didukung oleh budaya organisasi yang positif. Membangun budaya organisasi yang baik merupakan bagian dari strategi pengembangan jangka panjang perusahaan.⁶

Menurut teori yang dikemukakan oleh Robbins, bahwa budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat serta bertentangan dengan tujuan perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki pengaruh besar terhadap perilaku individu dan efektivitas kinerja perusahaan secara keseluruhan. Robbins menyatakan budaya organisasi adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.⁷ Budaya organisasi juga dianggap sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan kinerja karyawan. Keberhasilan karyawan dalam menerapkan nilai-nilai Budaya organisasi dapat menjadi pendorong bagi pertumbuhan dan perkembangan bagi organisasi tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi sangat tergantung pada kualitas kinerja anggotanya, sehingga organisasi diharapkan terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja para anggotanya.⁸

Perkembangan dunia industri manufaktur di Indonesia saat ini mengalami peningkatan yang cukup signifikan, terutama di sektor industri swasta. Adapun salah satu sektor yang menunjukkan pertumbuhan pesat adalah industri kemasan makanan, yang turut didorong oleh meningkatnya permintaan pasar dari UMKM terhadap produk makanan dan minuman yang dikemas secara praktis, higienis, dan menarik.⁹

⁶ Rafiq Kurnia Pangaribuan, "Perancangan Budaya Kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Di PT. Andalas Citra Elektrindo" (2022).

⁷ Sulaksono Hari, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Sleman: CV Budi Utama, 2015), 2.

⁸ Vivin Rosvita, Endang Setyowati, and Zaenal Fanani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Indonesia Jurnal Farmasi* 2, no. 1 (2023): 46.

⁹ Muhammad Zaky. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur Di Indonesia." *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2, no. 1 (2021): 89–95"

Kota Kediri menjadi salah satu daerah yang mengalami perkembangan pesat dalam bidang ini, ditandai dengan banyaknya perusahaan swasta yang berdiri dan bergerak di sektor industri kemasan. Dari sekian banyak perusahaan swasta yang beroperasi di Kota Kediri, peneliti melakukan perbandingan dengan tiga perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama, yaitu PT Mahakarya Kemasan Digital, PT Voda Indonesia, dan PT Kemasay. Berikut adalah data perbandingan dari ketiga perusahaan utama yang menjadi fokus penelitian ini:

Tabel 1.1
Perbandingan Tempat Perusahaan Kemasan Yang Sejenis

No	Aspek	PT Kemasay	PT Voda Indonesia	PT Mahakarya Kemasan Digital
1.	Tahun Berdiri	2021	2008	2017
2.	Jenis Produk	<i>Standing pouch, sachet, paper box, corrugated box</i>	Karton <i>box</i> , dus produk, kemasan industri	Spesialis <i>standing pouch full print premium & digital packaging modern</i>
3.	Desain	Custom desain (berbayar/terbatas)	Desain standar sesuai kebutuhan industri	Gratis desain + <i>digital branding kit</i> untuk promosi <i>online</i>
4.	Harga	Mulai Rp1.000-an	Harga kompetitif untuk produksi besar	Garansi harga termurah dengan kualitas premium
5.	Minimal Order	100–200 pcs	MOQ tinggi (jumlah besar)	500–2000 pcs cocok untuk UMKM berkembang
6.	Target Pasar	UMKM makanan/minuman	Perusahaan manufaktur & produk skala besar	UMKM naik kelas & brand yang ingin tampil profesional
7.	Keunggulan Tambahan	Dipercaya 1000+ brand di Indonesia	Fokus pada kebutuhan industri	<i>Full print digital</i> + layanan branding & promosi online

Sumber : Observasi peneliti

Berdasarkan tabel 1.1 PT Mahakarya Kemasan Digital memiliki keunggulan yang lebih menonjol dibandingkan perusahaan kemasan lain di Kediri seperti PT Kemasay dan PT Voda Indonesia. PT Kemasay memang dikenal melayani banyak UMKM dengan variasi produk kemasan sederhana seperti *standing pouch* dan *box* karton, sementara PT Voda Indonesia lebih berfokus pada kebutuhan industri besar dengan produksi karton *box* dan dus dalam jumlah masif. Namun, PT Mahakarya Kemasan Digital menawarkan nilai tambah yang berbeda, yaitu kemasan premium berbasis digital dengan desain *full print* berkualitas tinggi, garansi harga termurah, serta dukungan *digital branding kit* untuk memperkuat promosi *online*. Keunggulan ini menjadikan PT Mahakarya Kemasan Digital bukan hanya penyedia kemasan, tetapi juga mitra strategis bagi UMKM yang ingin naik kelas dan membangun identitas produk yang lebih profesional.

PT Mahakarya Kemasan Digital merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan berbagai jenis kemasan produk serta menyediakan layanan jasa cetak kemasan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Sejak didirikan pada tahun 2017, PT Mahakarya Kemasan Digital terus berkembang dengan memberikan solusi kemasan yang inovatif dan berkualitas tinggi. Berlokasi di Jl. Sadewa RT. 03 RW. 01, Dusun Brenjuk, Desa Purwodadi, Kabupaten Kediri, perusahaan ini telah melayani berbagai klien dari berbagai sektor industri yang membutuhkan kemasan produk yang menarik dan fungsional. Perusahaan ini fokus pada produksi dan layanan cetak kemasan, khususnya untuk produk *standing pouch* dengan desain penuh (*full printing*) yang menawarkan layanan cetak kemasan *standing pouch full print* menggunakan bahan seperti kertas, *aluminium foil*, dan *metalized*, dengan pilihan laminasi *doff* dan *glossy*. Dengan komitmen tinggi terhadap kualitas dan kepuasan pelanggan, PT Mahakarya Kemasan Digital terus berupaya meningkatkan layanan dan produk yang ditawarkan.

Berikut disajikan data rekapitulasi total hasil produksi di PT Mahakarya Kemasan Digital, yaitu:

Tabel 1.2

Rekap Total Produksi PT MKD Periode Tahun 2023

Periode 2023		Hasil Produksi
1 Jan 2023	31 Jan 2023	158.338
1 Feb 2023	28 Feb 2023	210.103
1 Mar 2023	31 Mar 2023	197.202
1 Apr 2023	30 Apr 2023	217.583
1 Mei 2023	31 Mei 2023	175.209
1 Jun 2023	30 Jun 2023	145.142
1 Jul 2023	31 Jul 2023	149.964
1 Agu 2023	31 Agu 2023	213.318
1 Sep 2023	30 Sep 2023	229.472
1 Okt 2023	31 Okt 2023	254.088
1 Nov 2023	30 Nov 2023	223.916
1 Des 2023	31 Des 2023	220.695

Sumber : HRD PT Mahakarya Kemasan Digital

Berdasarkan data produksi yang diperoleh, terlihat adanya peningkatan secara konsisten setiap bulannya. Hal ini sejalan dengan teori budaya organisasi yang menyatakan bahwa budaya yang kuat mampu menjadi salah satu instrument yang mendorong peningkatan produktivitas kinerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja yang tercermin dalam data produksi bukan hanya hasil dari sistem manajemen yang terstruktur, melainkan juga merupakan manifestasi dari keberhasilan perusahaan dalam membangun budaya organisasi yang berdaya guna, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberlanjutan dan daya saing perusahaan di pasar.

Hal ini sejalan dengan hasil observasi awal peneliti yang menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kasmir,¹⁰ menunjukkan hal-hal sebagai berikut :

Tabel 1.3

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT MKD

No	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	Responden
1.	Budaya Organisasi	13
2.	Disiplin Kerja	7
3.	Loyalitas	5
4.	Lingkungan Kerja	3
5.	Motivasi Kerja	3
6.	Gaya Kepemimpinan	2
7.	Rancangan Kerja	1
8.	Komitmen	1
9.	Kemampuan dan Keahlian	-
10.	Pengetahuan	-
11.	Kepribadian	-
12.	Kepemimpinan	-
13.	Kepuasan Kerja	-
Jumlah		35

Sumber : Hasil survey kepada responden PT MKD

Tabel 1.2 dapat diperoleh informasi dari 35 karyawan di PT Mahakarya Kemasan Digital, ketika dilakukan observasi awal atau pra-survei. Dari responden sebanyak 35 orang tersebut mendapatkan hasil 13 responden memilih budaya

¹⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2016), 189.

organisasi, 7 responden memilih disiplin kerja, 5 responden memilih loyalitas, 3 responden memilih lingkungan kerja, 3 responden memilih motivasi kerja, 2 responden memilih gaya kepemimpinan, 1 responden yang memilih rancangan kerja, dan 1 responden memilih komitmen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi adalah faktor dominan dipilih oleh karyawan di PT Mahakarya Kemasan Digital.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Mahakarya Kemasan Digital Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Organisasi di PT Mahakarya Kemasan Digital?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Mahakarya Kemasan Digital?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Mahakarya Kemasan Digital Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi di PT Mahakarya Kemasan Digital.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Mahakarya Kemasan Digital.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT Mahakarya Kemasan Digital Kecamatan Kras Kabupaten Kediri)?

D. Manfaat Penelitian

A. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan serta pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. termasuk bagaimana budaya organisasi itu sendiri berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi, produktivitas, serta kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja. Penelitian ini juga memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengembangkan keterampilan analitis, kritis, serta metodologis dalam melakukan penelitian ilmiah, sehingga dapat menjadi bekal yang berharga untuk studi dan penelitian lebih lanjut di masa mendatang.

B. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan referensi ilmiah yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan terkait. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu menyajikan pandangan yang lebih luas mengenai bagaimana implementasi dari budaya organisasi dapat membentuk suasana kerja yang tertib, aman, dan mendukung kenyamanan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung tercapainya target perusahaan.

C. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang bermanfaat bagi penulis atau peneliti selanjutnya yang berencana melakukan penelitian dengan judul, tema, atau materi yang serupa, sehingga dapat memperkaya wawasan, memperdalam analisis, serta mengembangkan kajian lebih lanjut dalam bidang yang bersangkutan.

E. Telaah Pustaka/ Penelitian Terdahulu

Berdasarkan telaah terhadap literatur yang ada, dapat ditemukan sejumlah hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dan relevansi dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Skripsi berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa di Desa Toyoresmi Kecamatan Ngasem Kabupaten Kediri)*”, oleh Sari Nila (2022), Mahasiswa IAIN Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 9,696 + 0,778X$. Hasil perhitungan uji T menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan dengan nilai pengaruh 61,5% dan sisannya sebesar 38,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.¹¹

Persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini, yaitu pada metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan variabel Y yang sama-sama membahas terkait kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu Pertama, pada variabel X. Penelitian terdahulu mengkaji terkait disiplin kerja, sedangkan penelitian ini mengkaji terkait budaya organisasi. Kedua, pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menjadikan pusat oleh-oleh gudange tahu takwa sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian ini menjadikan PT Mahakarya Kemasan Digital sebagai objek penelitian.

¹¹ Nila Sari, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pusat Oleh-Oleh Gudange Tahu Takwa Di Desa Toyoresmi, Kec Ngasem, Kab Kediri),” *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri* (2022), <https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/3401>.

2. Skripsi berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun*”, oleh Siti Duriyatus Solehah (2021) mahasiswa IAIN Ponorogo.

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja simultan berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 85,2%. Hipotesis budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan dinyatakan diterima bersama-sama. Artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang diterapkan pada perusahaan memiliki pengaruh besar terhadap karyawan, sehingga dampak positif yang diberikan oleh keduanya membuat karyawan merasa nyaman dan terus meningkatkan kinerjanya.¹²

Persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini, yaitu pada variabel Y yang mengkaji terkait kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu Pertama, pada variabel X. Penelitian terdahulu menggunakan metode uji regresi berganda yang mengkaji terkait budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini hanya mengkaji terkait budaya organisasi. Kedua, pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menjadikan PT Bumi Pembangunan Pertiwi sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian ini menjadikan PT Mahakarya Kemasan Digital sebagai objek penelitian.

3. Skripsi berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar)*”, oleh Elvira Milasari (2021) mahasiswa IAIN Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Nanas Blitar, hal tersebut

¹² Siti Duriyatus Solehah, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Pembangunan Pertiwi Madiun,” *Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*. (2021).

dapat dilihat dari nilai R² yang signifikan sebesar 0,785 atau 78,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang diperhatikan dan diterapkan dengan baik maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan semaksimal mungkin.¹³

Persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini, yaitu pada metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan variabel Y yang sama-sama membahas terkait kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu Pertama, pada variabel X. Penelitian terdahulu mengkaji terkait lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini mengkaji terkait budaya organisasi. Kedua, pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menjadikan PT Putra Jaya Nanas Blitar sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian ini menjadikan PT Mahakarya Kemasan Digital sebagai objek penelitian.

4. Jurnal berjudul “*Analisis Penerapan Metode Kaizen 5S Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Jasa Pengujian Kimia*” oleh Harwan Ahyadi, Rudi Saputra, dan Eliya Noviani Putri (2023), mahasiswa Institut Sains dan Teknologi Nasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan konsep 5S mempercepat pencarian barang, antara lain mengurangi waktu pencarian pada Ruang Organik menjadi 222 detik menjadi 31 detik, Ruang Umum menjadi 332 detik menjadi 43 detik, dan Ruang ICP menjadi 199 detik menjadi 29 detik. Setelah perbaikan, Bonofit diperkirakan menguntungkan Ruang Pemasaran Umum sebesar 17.571.200 dengan menghemat waktu 38,5 jam per tahun. Ruang Organik memperoleh keuntungan sebesar 11.612.800 dengan menghemat waktu 25,5 jam

¹³ Elvira Milasari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Putra Jaya Nanas Blitar),” *Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri* (2021), <https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/4537>.

per tahun. Selain itu, hasil penilaian KPI *on-time* dari Juli hingga Desember 2021 mencapai 90,94%, dan dari Januari hingga Juni 2022 mencapai 97,89%.¹⁴

Persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini, yaitu pada metode penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dan variabel Y yang sama-sama membahas terkait kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu Pertama, pada variabel X. Penelitian terdahulu mengkaji terkait penerapan metode Kaizen 5S, sedangkan penelitian ini mengkaji terkait budaya organisasi. Kedua, pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menjadikan Laboratorium Jasa Pengujian Kimia sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian ini menjadikan PT Mahakarya Kemasan Digital sebagai objek penelitian.

5. Skripsi berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi*”, oleh Wahyudi Ahmad Fathoni (2022) mahasiswa Universitas Islam Riau.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 3,863 > dari ttabel 1,685 dengan taraf signifikansi 0,000. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t hitung 2,903 > t tabel 1,685 dengan taraf signifikansi 0,006. Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja adalah menunjukkan angka koefisien 0,380 atau 38% yang artinya berhubungan kuat.¹⁵

¹⁴ Harwan Ahyadi, Rudi Saputra, and Eliya Noviani Putri, “Analisis Penerapan Metode Kaizen 5S Terhadap Kinerja Karyawan Pada Laboratorium Jasa Pengujian Kimia,” *Presisi* 25, No. 1 (2023): 10–17.

¹⁵ Wahyudi Ahmad Fathoni, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di PT . Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kec . Singingi Hilir Kab . Kuantan Singingi,” *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Riau*, (2022).

Persamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini, yaitu pada variabel Y yang mengkaji terkait kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu Pertama, pada variabel X. Penelitian terdahulu mengkaji terkait gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini mengkaji terkait budaya organisasi. Kedua, pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menjadikan pusat oleh-oleh gudang tahu takwa sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian ini menjadikan PT Mahakarya Kemasan Digital sebagai objek penelitian.