



## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFRACOM TECHNOLOGY JAKARTA PUSAT

Yesica Chrismarelda<sup>1</sup>  
Universitas Pamulang

Siska Yunanti<sup>2</sup>  
Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No. 1 pamulang Barat, Tangerang Selatan  
[chrismarelda@gmail.com](mailto:chrismarelda@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02590@unpam.ac.id](mailto:dosen02590@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline on employee performance at PT Infracom Technology in Central Jakarta. The background of this study stems from suboptimal employee performance and the company's failure to achieve its targets. The type of research used was quantitative research with an associative method. The sample in this study was 96 employees of PT Infracom Technology, Central Jakarta. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires using a Likert scale, while data analysis was performed using SPSS version 26, which included validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results show that the organizational culture variable ( $X_1$ ) has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of  $8.578 > t\text{-table} = 1.986$  and significance of  $0.000 < 0.05$ . The work discipline variable ( $X_2$ ) also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of  $11.702 > t\text{-table} = 1.986$  and significance of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance with a calculated F value =  $104.784 > \text{table } F = 3.090$  and significance  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination value of 69.3% shows that organizational culture and work discipline contribute to improving employee performance, while the remaining 30.7% is influenced by other factors. The results of this study emphasize the importance of a conducive organizational culture and work discipline in improving employee performance at PT Infracom Technology, Central Jakarta.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Infracom Technology Jakarta Pusat. Latar belakang penelitian ini berangkat dari kinerja karyawan yang tidak optimal dan belum tercapainya target perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. sampel di penelitian ini berjumlah 96 karyawan PT Infracom Technology Jakarta Pusat. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung =  $8.578 > t\text{ tabel} = 1.986$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung =  $11,702 > t\text{ tabel} = 1,986$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung =  $104.784 > F\text{ tabel} = 3,090$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi sebesar 69,3% menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, sedangkan 30,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya budaya organisasi dan disiplin kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Infracom Technology Jakarta Pusat.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Teknologi Informasi (*Information Technology/IT*) merupakan suatu bidang yang mempelajari dan menerapkan penggunaan teknologi berbasis komputer untuk mengelola data menjadi informasi yang akurat, relevan, dan tepat waktu. IT mencakup berbagai komponen, seperti perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), jaringan komputer, serta sumber daya manusia yang berperan dalam perancangan, pengelolaan, dan pemeliharaan sistem informasi.

Perkembangan Teknologi Informasi dilatar belakangi oleh meningkatnya kebutuhan manusia dan organisasi terhadap informasi yang cepat, efisien, dan dapat diandalkan. Dalam era digital saat ini, IT tidak hanya berfungsi sebagai alat pendukung operasional, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan daya saing organisasi. Pemanfaatan IT memungkinkan proses bisnis dilakukan secara lebih efektif melalui otomatisasi, integrasi data, serta pengambilan keputusan berbasis informasi.

**Tabel 1. 1**  
**Data Kinerja Karyawan PT Infracom *Technology***

ASPEK	TARGET	REALISASI		
		2022	2023	2024
Pencapaian kualitas hasil pekerjaan	100%	60%	40%	35%
Pencapaian hasil pekerjaan dalam target waktu yang ditetapkan	100%	40%	45%	55%
Pencapaian hasil pekerjaan dengan menanggapi setiap ide atau gagasan dari rekan kerja	100%	60%	50%	55%
Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan pedoman yang ada	100%	70%	69%	69%
Kemampuan dalam berkomunikasi	100%	50%	80%	70%

**Sumber :** *Data PT Infracom Technology Jakarta Pusat.*

Tabel 1.1 menunjukkan gambaran awal mengenai Kinerja Karyawan PT Infracom *Technology* Jakarta Pusat. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Melalui prasurvey ini, perusahaan memperoleh informasi mengenai aspek mana saja yang telah berjalan dengan baik serta indikator mana yang masih memerlukan perhatian dan perbaikan.

**Tabel 1. 2**  
**Pra Survey Budaya Organisasi**

*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFRACOM TECHNOLOGY JAKARTA PUSAT*

No	Pernyataan	Responden	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Sikap Saling Menghormati Sesama karyawan	20	12	60%	8	40%
2	Selalu Musyawarah Mufakat dalam pengambilan keputusan	20	8	40%	12	60%
3	Hubungan Antar Sesama karyawan Yang Baik	20	17	85%	3	15%
4	Mempunyai Sikap Kebersamaan antar karyawan	20	9	45%	11	55%
5	Karyawan Selalu Agresif Dalam Bekerja	20	14	70%	6	30%

**Sumber :** Internal PT Infracom Technology Jakarta Pusat.

Tabel 1.2 menunjukkan hasil pra survey terkait Budaya Organisasi pada PT Infracom *Technology* Jakarta Pusat yang diukur melalui lima indikator yaitu saling menghormati, musyawarah mufakat, hubungan antar sesama, sikap kebersamaan, serta agresif dalam bekerja. Dari 20 responden, data memperlihatkan bahwa beberapa aspek budaya organisasi belum sepenuhnya berjalan optimal. Indikator saling menghormati hanya memperoleh tingkat persetujuan 60%. Angka ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan sudah menunjukkan sikap saling menghargai, masih terdapat 40% responden yang merasa hubungan antar individu belum konsisten mencerminkan rasa hormat. Rendahnya rasa saling menghormati dapat menimbulkan kesalahpahaman dan memengaruhi suasana kerja. Indikator musyawarah dan mufakat hanya disetujui oleh 40% karyawan, yang artinya proses pengambilan keputusan secara kolektif belum menjadi kebiasaan yang kuat dalam organisasi. Kurangnya penerapan musyawarah dapat berdampak pada lemahnya partisipasi karyawan serta menurunnya rasa memiliki terhadap keputusan yang diambil.

**Tabel 1. 3**  
**Data Absensi Karyawan Pada PT Infracom *Technology***

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Cuti	Izin	Alfa	Total Ketidak hadir
2022	126	73	28	20	18	139
2023	126	58	22	19	12	111
2024	126	42	18	17	12	89
Jumlah	126	173	68	56	42	339

**Sumber :** Internal PT Infracom Technology Jakarta Pusat.

Berdasarkan Tabel 1.3 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT Infracom *Technology* Jakarta Pusat Tahun 2022–2024, dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih menjadi permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen. Data tersebut menunjukkan bahwa dalam kurun waktu tiga tahun terakhir masih terdapat jumlah ketidakhadiran yang relatif tinggi, baik yang disebabkan oleh sakit, cuti, izin, maupun ketidakhadiran tanpa keterangan (alfa).

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Suatu perusahaan memiliki berbagai kegiatan dan membutuhkan banyak sumber daya menjalankan operasionalnya. Oleh karena itu, manajemen yang efektif

sangat penting dalam mengatur dan memajukan Perusahaan tersebut agar tercapai tujuan yang diharapkan.

## **2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

## **3. Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Liliweri (2025), Budaya Organisasi adalah Sebuah sistem nilai bersama yang tercermin melalui sikap saling menghormati, pengambilan keputusan berdasarkan musyawarah, hubungan harmonis antar anggota, sikap kebersamaan dalam bekerja, serta perilaku agresif dan bersemangat dalam mencapai target organisasi. Nilai-nilai ini menjadi acuan utama dalam membentuk pola kerja, interaksi sosial, dan produktivitas karyawan di dalam organisasi.

## **4. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja menurut Singodimedjo (2018) mencakup ketaatan karyawan dalam hadir tepat waktu, kemampuan menunjukkan kewaspadaan dan ketelitian dalam bekerja, kepatuhan terhadap standar kerja dan pedoman operasional, konsistensi dalam menaati seluruh peraturan kerja, serta kemampuan menjaga etika kerja melalui hubungan yang harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan.

## **5. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang diukur melalui kualitas, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, serta komunikasi yang baik dalam perusahaan. Kinerja menggambarkan sejauh mana karyawan laksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien, serta bertanggung jawab sesuai target yang diberikan.

## **METODE PENELITIAN**

### **1.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Sedangkan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2016:35) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat dimana penelitian ini dilakukan secara langsung. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan. Adapun pembahasan mengenai populasi dan sampel sebagai berikut.

### **3.3.1 Populasi Penelitian**

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Menurut Sugiyono (2017:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya yang akan di ambil dari PT Infracom *Technology* adalah 126 orang.

### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.2.3 Uji Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:148) instrumen penelitian alat untuk mengukur fenomena alam atau dan sosial yang diamati. Secara khusus, semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat mengukur dan mengumpulkan data tentang variabel.

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas data bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data mampu menghasilkan informasi yang akurat, valid, dan reliabel. Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengolah uji validitas peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka seluruh butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka seluruh butir pernyataan tidak valid.

#### **2. Uji Realibilitas**

Menurut Sugiyono (2019:130) “Metode jenis ini merupakan suatu metode untuk mencari reliabilitas internal (*internal consistensi*), dengan menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach’s Alpha* dengan signifikansi diatas 0,60 untuk mengukur reliabilitas variabel.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu indikator atau kuesioner yang digunakan sebagai jalur pengukuran variabel dapat diandalkan. Kriteria untuk pemeriksaan reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach’s Alpha*  $> 0,60$ , maka instrumen reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach’s Alpha*  $> 0,60$ , maka instrumen tidak reliabel.

#### 4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159), Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui *keakuratan* data atau signifikansi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga memungkinkan interpretasi hasil analisis lebih akurat dan efisien, di mana hal tersebut dapat menghindari kelemahan hasil pengujian.

Dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS Versi 26 dengan memakai uji *asumsi* klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas.

##### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67929182
Most Extreme Differences	Absolut	.040
	Positive	.033
	Negative	-.040
Test Statistic		.040
Asymp Sig. (2-tailed)		.200 <sup>d</sup>

Sumber : Data Olah SPSS VER.25

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp Sig. (2-tailed)* = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat menggunakan grafik plot untuk mendeteksi residu variabel dengan memeriksa distribusi titik residu sepanjang diagonal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 2**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Variabel	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		Asumsi
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Budaya Organisasi (X1)	0,743	1,346	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,743	1,346	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Olah SPSS VER.26,2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai penerimaan variabel Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah  $0,743 > 0,10$ , dan nilai VIF variabel Pengembangan Karier (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah  $1.346 < 10,00$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser**

Variabel	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		Asumsi
	Sig.		
Budaya Organisasi (X1)	0,064		Homokedastisitas

Disiplin Kerja (X2)	0,294	Homokedastisitas
---------------------	-------	------------------

Sumber : Data Olah SPSS VER.26,2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Pengembangan Karier (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,064 dan Lingkungan Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,294 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dan nilai residualnya (*SRESID*) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak

#### 4. Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 <sup>a</sup>	.693	.686	3.71864	1.780

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olah SPSS Ver.26,2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,780. Nilai ini mendekati angka 2, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah autokorelasi. Dengan demikian, model regresi yang menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai telah memenuhi asumsi klasik autokorelasi, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### 4.2.5 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dilakukan menggunakan uji t secara parsial. Pada Penelitian yang di lakukan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dengan perbandingan antara nilai t hitung dan t tabel berdasarkan kriteria berikut:

- 1) Bila nilai t hitung < t tabel : artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Bila nilai t hitung > t tabel : artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

*PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFRACOM TECHNOLOGY JAKARTA PUSAT*

(Constant)	8.107	3.811		2.127	.036
Budaya Organisasi	.806	.094	.663	8.578	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8.578 > 1,986) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0.000 < 0,050). demikian maka H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima, hal ini menunjukkan jika memiliki pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam pengujian pada pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara uji statistik F (uji simultan) signifikansi 5%. Dalam penelitian ini menggunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) yaitu dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung < F tabel: berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
- 2) Jika nilai F hitung > F tabel: berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Tabel 4. 6

### Hasil Uji Hipotesis (Uji f) Secara Simultan Variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2897.967	2	1449.984	104.784	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1286.033	93	13.828		
	Total	4184.000	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data olah SPSS Ver.26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel yakni (104.784 > 3,090). Temuan ini juga didukung oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,050, yaitu (0,000 < 0,050). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima, yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.3 Pembahasan Hasil Penelitian

### 1.3.1 Pembahasan Kuantitatif

Setelah diperoleh hasil temuan penelitian dan dilakukan analisis terhadap data yang digunakan, dapat diketahui sejauh mana data tersebut merepresentasikan penelitian ini, khususnya dalam menjelaskan pengaruh simultan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya maka dilakukan pembahasan mengenai hasil dari temuan penelitian ini.

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil dalam analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,107 + 0,806 X_1$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,663, yang menunjukkan adanya hubungan yang lebih kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,439 atau 43,9%, artinya kontribusi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 43,9%, sedangkan 56,1% sisanya yang dipengaruhi juga oleh faktor lain di luar

penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $8.578 > 1,986$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan dari hasil pengujian, maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 11.719 + 0,770 X_2$ , dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $0,663$  yang menandakan hubungan kuat antara kedua variabel. Nilai determinasi sebesar  $0,593$  atau  $59,3\%$ , yang menunjukkan bahwa kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah  $59,3\%$ , sedangkan  $40,7\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $11,702 > 1,986$ ) sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, yang berarti terdapat juga pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 3,448 + 0,446 X_1 + 0,553 X_2$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar  $0,693$  atau  $69,3\%$ , yang berarti secara simultan kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar  $69,3\%$  terhadap Kinerja Karyawan, sementara  $30,7\%$  sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $104.784 > 3,090$ ), sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang mengindikasikan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

## **PENUTUP**

### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Infracom *Technology* Jakarta Pusat”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung =  $8.578$  lebih besar dari  $t$  tabel =  $1,986$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Hal ini berarti  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, yang menandakan bahwa ditemukan pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan PT Infracom *Technology* Jakarta Pusat.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t$  hitung =  $11,702$  lebih besar dari  $t$  tabel =  $1,986$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan demikian,  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Infracom *Technology* Jakarta Pusat.
3. Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Hasil uji simultan (uji  $F$ ) menunjukkan nilai  $F$  hitung =  $104.784$  lebih besar dari  $F$  tabel =  $3,090$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Hal ini berarti  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, yang mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Infracom *Technology* Jakarta Pusat.

### **5.2 KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Infracom *Technology* Jakarta Pusat, sehingga hasilnya belum tentu dapat mewakili kondisi pada divisi lain.

1. Variabel penelitian hanya meliputi Budaya Organisasi dan Disiplin kerja, sedangkan masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja Karyawan.
2. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sehingga memungkinkan adanya subjektivitas dalam jawaban responden.

Waktu pelaksanaan penelitian yang relatif singkat menyebabkan hasil penelitian masih terbatas dan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi jangka panjang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, diketahui bahwa terdapat beberapa indikator dengan nilai rata-rata terendah yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Saran-saran berikut disusun untuk membantu meningkatkan beberapa aspek kepribadian karyawan yang perlu ditingkatkan agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal di PT Infracom *Technology* Jakarta Pusat.

#### 1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.6, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa karyawan di perusahaan ini memiliki semangat tinggi dan agresif dalam mencapai target kerja” dengan skor rata-rata sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan sikap kerja yang kompetitif, proaktif, dan berorientasi pada pencapaian target secara maksimal. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mendorong terciptanya budaya kerja yang kompetitif namun tetap sehat, di mana setiap karyawan berupaya memberikan hasil terbaik tanpa mengabaikan kerja sama tim.

Hal ini dapat dilakukan melalui sistem penghargaan berbasis kinerja (*performance-based reward system*), kompetisi internal yang konstruktif, atau pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi. Selain itu, Peran pimpinan sangat penting dalam membangun budaya organisasi yang dinamis. Pimpinan diharapkan mampu memberikan arahan, dorongan, serta umpan balik yang mendorong karyawan untuk lebih aktif, percaya diri, dan berani mengambil inisiatif dalam pekerjaan. Di karenakan Salah satu penyebab rendahnya agresivitas kerja bisa berasal dari ketidakjelasan target atau standar yang harus dicapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan setiap karyawan memahami tujuan kerja, sasaran kinerja, serta metrik evaluasi yang jelas agar mereka lebih terdorong untuk bekerja secara optimal dan kompetitif.

#### 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.7, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa jarang terlambat masuk kerja” dengan skor rata-rata 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran masih perlu ditingkatkan agar tidak menghambat kelancaran proses kerja dan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu menanamkan pemahaman kepada seluruh karyawan bahwa kedisiplinan dalam kehadiran merupakan cerminan tanggung jawab dan profesionalisme. Hal ini dapat dilakukan melalui pengarahan rutin, sosialisasi kebijakan kehadiran, serta pembinaan langsung oleh atasan terhadap karyawan yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa alasan jelas. Selain itu, Perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem absensi berbasis digital atau *fingerprint* yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja. Dengan sistem ini, setiap keterlambatan atau ketidakhadiran dapat tercatat secara otomatis,

sehingga memudahkan proses evaluasi dan pengambilan tindakan yang adil serta transparan. Oleh sebab itu perusahaan perlu melakukan analisis terhadap penyebab rendahnya kehadiran, seperti kondisi kesehatan, beban kerja berlebih, motivasi rendah, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dengan mengetahui akar permasalahannya, perusahaan dapat mengambil langkah preventif dan solusi yang tepat, misalnya dengan memberikan dukungan kesehatan, konseling, atau penyesuaian beban kerja.

Disiplin hendaknya tidak hanya diterapkan melalui aturan formal, tetapi juga dibangun sebagai nilai budaya kerja yang tertanam dalam diri setiap karyawan. Pimpinan dan manajer diharapkan dapat menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, sehingga karyawan merasa terdorong untuk meniru perilaku positif tersebut.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya cepat beradaptasi dengan tugas baru yang diberikan” dengan skor rata-rata 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum menunjukkan kemampuan kerja yang optimal, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu memberikan meningkatkan potensi diri dan pengembangan kompetensi secara berkala, terutama yang relevan dengan bidang kerja masing-masing. Misalnya, pelatihan teknis terkait teknologi informasi, manajemen proyek, pelayanan pelanggan, serta kemampuan komunikasi yang efektif. Dengan peningkatan kompetensi, diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas lebih cepat, tepat, dan berkualitas.

Dengan demikian perusahaan disarankan untuk melakukan penilaian kompetensi secara rutin guna mengetahui sejauh mana kemampuan setiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pelatihan, rotasi jabatan, atau program pengembangan karier yang lebih sesuai. Oleh sebab itu PT Infracom *Technology* dapat memfasilitasi karyawan untuk mengikuti seminar, workshop, atau pelatihan eksternal yang dapat memperluas wawasan dan memperdalam keahlian di bidang tertentu. Selain itu, perusahaan dapat mendorong budaya *learning organization* agar karyawan terbiasa belajar dan beradaptasi dengan perubahan.

## 5.3 SARAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap tanggapan responden pada masing-masing variabel penelitian, diketahui bahwa terdapat beberapa indikator dengan nilai rata-rata terendah yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Saran-saran berikut disusun untuk membantu meningkatkan beberapa aspek kepribadian karyawan yang perlu ditingkatkan agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal di PT Infracom *Technology* Jakarta Pusat.

### 1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.6, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa karyawan di perusahaan ini memiliki semangat tinggi dan agresif dalam mencapai target kerja” dengan skor rata-rata sebesar 3,75. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan sikap kerja yang kompetitif, proaktif, dan berorientasi pada pencapaian target secara maksimal. Oleh karena itu, Perusahaan perlu mendorong terciptanya budaya kerja yang kompetitif

namun tetap sehat, di mana setiap karyawan berupaya memberikan hasil terbaik tanpa mengabaikan kerja sama tim.

Hal ini dapat dilakukan melalui sistem penghargaan berbasis kinerja (*performance-based reward system*), kompetisi internal yang konstruktif, atau pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi. Selain itu, Peran pimpinan sangat penting dalam membangun budaya organisasi yang dinamis. Pimpinan diharapkan mampu memberikan arahan, dorongan, serta umpan balik yang mendorong karyawan untuk lebih aktif, percaya diri, dan berani mengambil inisiatif dalam pekerjaan. Di karenakan Salah satu penyebab rendahnya agresivitas kerja bisa berasal dari ketidakjelasan target atau standar yang harus dicapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan setiap karyawan memahami tujuan kerja, sasaran kinerja, serta metrik evaluasi yang jelas agar mereka lebih terdorong untuk bekerja secara optimal dan kompetitif.

## 2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.7, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya merasa jarang terlambat masuk kerja” dengan skor rata-rata 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dalam hal kehadiran masih perlu ditingkatkan agar tidak menghambat kelancaran proses kerja dan pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu menanamkan pemahaman kepada seluruh karyawan bahwa kedisiplinan dalam kehadiran merupakan cerminan tanggung jawab dan profesionalisme. Hal ini dapat dilakukan melalui pengarahan rutin, sosialisasi kebijakan kehadiran, serta pembinaan langsung oleh atasan terhadap karyawan yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa alasan jelas. Selain itu, Perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem absensi berbasis digital atau *fingerprnt* yang terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja. Dengan sistem ini, setiap keterlambatan atau ketidakhadiran dapat tercatat secara otomatis, sehingga memudahkan proses evaluasi dan pengambilan tindakan yang adil serta transparan. Oleh sebab itu perusahaan perlu melakukan analisis terhadap penyebab rendahnya kehadiran, seperti kondisi kesehatan, beban kerja berlebih, motivasi rendah, atau lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dengan mengetahui akar permasalahannya, perusahaan dapat mengambil langkah preventif dan solusi yang tepat, misalnya dengan memberikan dukungan kesehatan, konseling, atau penyesuaian beban kerja.

Disiplin hendaknya tidak hanya diterapkan melalui aturan formal, tetapi juga dibangun sebagai nilai budaya kerja yang tertanam dalam diri setiap karyawan. Pimpinan dan manajer diharapkan dapat menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, sehingga karyawan merasa terdorong untuk meniru perilaku positif tersebut.

## 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.8, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya cepat beradaptasi dengan tugas baru yang diberikan” dengan skor rata-rata 3,78. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum menunjukkan kemampuan kerja yang optimal, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, Perusahaan perlu memberikan meningkatkan potensi diri dan pengembangan kompetensi secara berkala, terutama yang relevan dengan bidang kerja masing-masing. Misalnya, pelatihan teknis terkait teknologi informasi, manajemen proyek, pelayanan pelanggan, serta kemampuan komunikasi yang efektif. Dengan peningkatan

kompetensi, diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas lebih cepat, tepat, dan berkualitas.

Dengan demikian perusahaan disarankan untuk melakukan penilaian kompetensi secara rutin guna mengetahui sejauh mana kemampuan setiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pelatihan, rotasi jabatan, atau program pengembangan karier yang lebih sesuai. Oleh sebab itu PT Infracom *Technology* dapat memfasilitasi karyawan untuk mengikuti seminar, workshop, atau pelatihan eksternal yang dapat memperluas wawasan dan memperdalam keahlian di bidang tertentu. Selain itu, perusahaan dapat mendorong budaya *learning organization* agar karyawan terbiasa belajar dan beradaptasi dengan perubahan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU :**

- Algifari. (2015). Analisis regresi untuk bisnis dan ekonomi. BPFE-Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2015). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka CiptaFrida,
- C. V. O. (2020). Manajemen kinerja. Guepedia.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava. Media
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayati, R. (2016). Manajemen Kinerja Karyawan. CV Pustaka Mandiri..
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Nizamuddin. (2024). Manajemen Modern. PT Penerbit Ilmu Mandiri.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Management (13th ed.). Pearson Education.
- Rupomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja. CV Pustaka Kencana.
- Santoso, S. (2018). Menguasai statistik dengan SPSS. PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2020. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Singodimedjo, M. (2018). Manajemen Disiplin Kerja. Penerbit Andi.
- Sugiyono, (2019). Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D. cetakan ke 1 Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2016). SPSS untuk penelitian. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.
- Suyuthi, A., & Rahmawati, D. (2020). Pengantar Manajemen Modern. CV Pustaka Mandiri.
- Wahyudi. (2020). Tujuan Manajemen dalam Organisasi Modern. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia, 5(1), 10–20.

Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Rajawali Pers.

**JURNAL :**

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- KAIZEN, A. P. P. B., & DAREH, K. K. P. X. FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI UNIVERSITAS CENDIKIA MITRA INDONESIA YOGYAKARTA 2024.
- Kurniawan, W., Maulidin, S., & Rohman, M. (2024). Implementasi manajemen pendidikan berbasis total quality manajemen. *Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial*, 8(1), 36-53.
- Munandar, S. D. (2023). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KLATEN* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Nugroho, M. H. (2024). *Analisis Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Perusahaan Otobus (Studi Kasus: PT Maju Lancar Prima)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Reing, Y. M., Liliweri, A., & Kellen, P. B. (2025). Pengaruh Efektivitas Kerja, Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Akreditasi Perguruan Tinggi Swasta Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah XV. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 4(2), 621-635.
- Susanto, M. E. D., Kusumawati, Y. T., & Saputra, P. H. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 3583-3598.
- Theresya, C. Y. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NABEL SAKHA GEMILANG* (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# Universitas Buddhi Dharma).
- Wijayanti, I. D. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keterikatan Karyawan, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Packing Biscuit 2 Line 8 PT Mayora Indah Tbk Cibitung* (Doctoral dissertation, Universitas Pelita Bangsa).