



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SUMBER TRIJAYA LESTARI AREA KERJA TANGERANG SELATAN

Kurnia Eka Febriyanti¹, Melda Wiguna²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang²

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: kekafebriyanti@gmail.com¹, meldadmkh@gmail.com²

Abstract. *This study aims to examine the influence of organizational culture and work discipline, both partially and simultaneously, on employee productivity at PT. Sumber Trijaya Lestari. The research applied an associative method with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 60 respondents and analyzed using validity and reliability tests. The results confirmed that all indicators were valid ($r_{count} > r_{table}$ 0,2542) and reliable, with Cronbach's Alpha values of 0,931, 0,928, and 0,945 for organizational culture, work discipline, and employee productivity, respectively. Simple regression analysis shows that organizational culture significantly affects employee productivity with the regression model $Y = 30,093 + 0,574X_1$, supported by $t_{count} 5,533 > t_{table} 1,672$ and a significance value of $0,000 < 0,05$. The correlation coefficient of 0,588 indicates a moderately strong relationship, with a determination coefficient of 34,5%. Similarly, work discipline significantly influences employee productivity with the regression model $Y = 33,981 + 0,516X_2$, $t_{count} 4,302 > t_{table} 1,672$, significance $0,000 < 0,05$, a correlation coefficient of 0,492, and a determination coefficient of 24,2%. Furthermore, multiple regression analysis confirms the organizational culture and work discipline simultaneously have a significant effect on employee productivity, with $F_{count} 15,043 > F_{table} 3,08$ and significance $0,000 < 0,05$. The determination coefficient of 34,5% demonstrates that employee productivity is jointly explained by these two variables.*

Keywords : Organizational Culture, Work Discipline, Employee Productivity

Abstrak.. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Data di kumpulkan melalui kuesioner kepada 60 responden dan di uji menggunakan uji validitas serta reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pada variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dinyatakan valid ($r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2542) dan reliabel dengan nilai Cronbach Alpha masing-masing 0,931, 0,928, dan 0,945. Hasil analisis regresi sederhana membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan $Y = 30,093 + 0,574X_1$, nilai $t_{hitung} 5,533 > t_{tabel} 1,672$, serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien korelasi 0,588 menunjukkan hubungan cukup kuat dengan koefisien determinasi 0,345 atau 34,5%. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan $Y = 33,981 + 0,516X_2$, nilai $t_{hitung} 4,302 > t_{tabel} 1,672$, serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien korelasi sebesar 0,492 dan determinasi 0,242 atau 24,2%. Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Persamaan regresi berganda adalah $Y = 30,167 + 0,579X_1 - 0,005X_2$. Uji F menunjukkan nilai F hitung 15,043 > F tabel 3,08. Koefisien determinasi 0,345 atau 34,5% menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama.*

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya yang teruji kemampuannya, keterampilan pada setiap perusahaan dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Persaingan global yang sedang terjadi saat ini menuntut karyawan agar bisa berfikir maju, cerdas, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan, agar tujuan tersebut dapat tercapai maka dibutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran sebagai orbyek pelaksana kebijakan operasioanl suatu organisasi, perusahaan, instansi, maupun sejenisnya. Produktivitas seseorang dapat dikatakan baik apabila dapat melakukan kegiatan dengan baik yang artinya dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Tabel 1.1
Budaya Organisasi PT. Sumber Trijaya Lestari

No	Jenis Budaya Organisasi	Contoh Penerapan
1	Integritas yang Tinggi	Sikap jujur, disiplin, dan konsisten dalam pekerjaan berlandaskan etika dan bertanggung jawab terhadap Pekerjaan
2	Inovasi untuk Kemajuan yang Lebih Baik	Kreatif dalam bekerja, berkomitmen dalam melakukan perbaikan cara kerja secara terus menerus.
3	Kualitas dan Produktivitas yang Tinggi	Mampu menjalankan tugas serta fokus pada pencapaian hasil kerja yang lebih baik.
4	Kerja Sama Tim	Terlibat aktif serta mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih baik
5	Kepuasan Pelanggan Melalui Standar Pelayanan yang Terbaik	Berinisiatif tinggi memenuhi kebutuhan dan memastikan tercapainya kepuasan pelanggan.

Sumber : PT. Sumber Trijaya Lestari

Berdasarkan hasil pengamatan di PT. Sumber Trijaya Lestari, meskipun budaya organisasi telah di sosialisasikan kepada seluruh karyawan, masih saja ditemukan beberapa pelanggaran yang tidak sejalan dengan nilai-nilai yang diterapkan. Pada aspek integritas tinggi, terdapat karyawan yang memanipulasi serta kurang transparan dalam pelaporan stok barang. Pelanggaran juga terlihat pada aspek kualitas dan produktivitas yang tinggi, dimana terdapat pekerjaan yang tidak dilakukan sesuai standar, seperti penataan rak display yang kurang rapih atau pemeriksaan stok yang tidak detail sehingga

berpotensi menimbulkan selisih barang. Selanjutnya, pada aspek kerja sama tim, masih ditemukan karyawan yang bekerja secara individual tanpa koordinasi, menolak membantu rekan ketika beban kerja meningkat, atau enggan berbagi informasi penting terkait pekerjaan. Lalu pada aspek kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan terbaik, masih terdapat karyawan yang kurang ramah, tidak proaktif dalam memberikan informasi produk, kurang cepat dalam menanggapi keluhan pelanggan. Dan yang terakhir pada aspek inovasi pada kemajuan yang lebih baik, masih ada karyawan yang enggan menerima atau mencoba metode kerja baru, dan cenderung bertahan dengan cara kerja lama meskipun kurang efektif. Fakta ini menunjukkan bahwa perlu ditingkatkan agar selaras dengan visi dan misi perusahaan. Selain dari budaya organisasi ada faktor lain seperti disiplin menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan karena dapat menyebabkan naik maupun turunnya produktivitas karyawan tersebut. Disiplin ini merupakan keteraturan yang muncul dan bersifat terus menerus berdasarkan penerapan karyawan yang berlaku sesuai dengan standar sehingga tidak melanggar hukum yang ada dan telah ditaati oleh setiap karyawan dengan sikap sadar dan ketersediannya dalam mentaatinya. Apabila kedisiplinan yang dibuat dalam bentuk peraturan ini dilakukan dengan baik dan ditaati oleh karyawan maka kemungkinan besar dapat terlaksana dan tercapai.

Tabel 1.2
Data Absensi Kedisiplinan Karyawan PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kerja
Tangerang Selatan Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	JHK	Absen			Jumlah	Presentase %
			TL	I	A		
2021	60	312	25	20	18	63	20,19%
2022	60	312	22	23	20	65	20,83%
2023	60	312	28	28	19	75	24,03%
2024	60	312	23	20	20	63	20,19%

Sumber : PT. Sumber Trijaya Lestari

Pada tabel 1.2 diatas menunjukkan absensi karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari area kerja Tangerang Selatan masih terdapat karyawan yang telat masuk kerja, izin, dan alpa. Adapun data tersebut menunjukkan disetiap tahunnya mengalami kenaikan, seperti pada tahun 2021 presentasenya mencapai 20,19%, lalu ditahun 2022 mengalami kenaikan yaitu sebesar 20,83%, dan ditahun 2023 kembali mengalami kenaikan yakni pada presentase 24,03%, lalu terdapat penurunan presentase di tahun 2024 yaitu sebesar 20,19%. Hal ini perlu mendapatkan perhatian karena menyangkut disiplin dan produktivitas karyawan. Harusnya pemimpin memberikan hukuman atau teguran bagi karyawan yang masih tidak tertib dalam segi absensi. Namun tidak semua karyawan sering melakukan hal tersebut banyak juga karyawan yang sudah disiplin atau tertib dalam absensi. Produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang mentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target dan mempertahankan daya saing. Pada PT. Sumber Trijaya Lestari area kerja Tangerang Selatan, tingkat produktivitas menjadi perhatian utama manajemen, mengingat perusahaan bergerak disektor yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan kualitas kerja tinggi. Berdasarkan pengamatan awal, produktivitas karyawan di perusahaan ini dapat dilihat dari tiga indikator utama, yaitu keterampilan, sikap, dan pengetahuan karyawan. Dari sisi keterampilan masih ditemukan perbedaan signifikan antara karyawan yang berpengalaman dengan karyawan baru, terutama dalam penguasaan alat kerja dan prosedur operasional. Beberapa karyawan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas karna kurangnya

keterampilan teknis yang memadai. Dari sisi sikap, sebagian karyawan menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya, namun ada pula yang kurang konsisten dalam menjaga ketepatan waktu dalam hal penyelesaian pekerjaan. Sementara itu, pada aspek pengetahuan karyawan, terdapat variasi tingkat pengalaman terhadap prosedur kerja, standar kualitas, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan perusahaan

Tabel 1.3
Hasil Pencapaian Karyawan PT. Sumber Trijaya Lestari Area Kerja
Tangerang Selatan Tahun 2021-2024

Periode	Target	Pencapai	Persentase	Target	Jap dari Target
2021	5.200.000.000	4.180.000.000	80%	100%	20%
2022	5.200.000.000	3.998.000.000	76%	100%	24%
2023	5.200.000.000	5.180.000.000	92%	100%	8%
2024	5.200.000.000	4.380.000.000	84%	100%	16%

Sumber : PT. Sumber Trijaya Lestari

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2021, karyawan hanya berhasil mencapai target kerja sebesar 80% dan ditahun 2022 karyawan mengalami penurunan target yakni hanya sebesar 76%, dan ditahun 2023 karyawan kembali berhasil menaikan target yakni sebesar 92%, namun di tahun 2024 karyawan kembali mengalami penurunan target yakni hanya mencapai 84% dari target seharusnya 100%. Hal tersebut menandakan turun naiknya produktivitas karyawan di PT. Sumber Trijaya Lestari area kerja Tangerang Selatan. Dari ke empat tahun tersebut dapat dilihat bahwa karyawan belum mampu mencapi target yang diberikan oleh perusahaan, hal tersebut dikarenakan, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas karyawannya. Salah satu perusahaan atau organisasi yang mengharapkan karyawan mencapai performa terbaik dalam menjalankan tugas nya sehari-hari adalah PT. Sumber Trijaya Lestari sebagai salah satu perusahaan dalam industri retail. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari area kerja Tangerang Selatan

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa inggris, yaitu dari kata *to manage* yakni berarti mengurus, mengelola, dan mengatur. Apabila suatu organisasi atau kelompok orang yang gagal mencapai tujuannya sering disebut dengan *mismanagement*, yaitu salah urus, salah kelola atau salah pengaturan. Menurut Aditama (2020:1) “manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran- sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya”. Menurut Hasibuan (2020:1) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut Kristiawan dkk (2017:24) “manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan, dan memnfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planing, Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien”. Dalam perspektif lebih luas, manajemen

adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:3) “sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karasa)”. Semua potensi sumber daya tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuan. Menurut Weather dan Davis dalam Sutrisno (2017:4) “sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.” Menurut Hasibuan (2019:10) “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2016:15) “budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberanian bersama”. Sedangkan menurut Barry dalam Wibowo (2016:15) “budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa melakukan pekerjaan baik apa yang membuat peralatan dan orang bekerjasama dengan harmoni”. Menurut Siagian (2016:201) “budaya organisasi adalah pemahaman bersama yang menjadikan unik dibanding organisasi lain”. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah perilaku dalam organisasi dan nilai-nilai perilaku kelompok yang memiliki perbedaan dengan organisasi lainnya.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016:75) “kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang berlaku secara bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan”. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun serta terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang ditetapkan. Menurut Agustin (2019:81) “disiplin adalah kemampuan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang sudah ada di instansi yang bersangkutan”. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau ketersediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7-8) “metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositive*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, penelitian data bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumusan masalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:36) “rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan untuk bentuk hubungannya digunakan hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat”.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:215) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan penulis untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Trijaya Lestari area kerja Tangerang Selatan yang berjumlah 60 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:215) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam pelaksanaan penelitian.” Menurut Sygiyono (2017:82) “Pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi di jadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Dimana jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 karyawan PT. Sumber Trijaya Lestari.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas dengan *Klomogrov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.03610623
Most Extreme Differences	Absolute	0.067
	Positive	0.067
	Negative	-0.040
Test Statistic		0.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi **0,200 > 0,05**. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah **normal**. Uji normalitas juga dapat dilakukan untuk melihat bahwa suatu data berdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji P.plot.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinearitas dengan Produktivitas Karyawan Sebagai Variabel

Coefficients ^a				
	Unstandardize d	Standardized		
	Coefficients	Coefficients		Collinearity Statistics

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. SUMBER TRIJAYA LESTARI AREA KERJA TANGERANG SELATAN

Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.167	7.489		4.028	0.000		
	Budaya Organisasi	0.579	0.193	0.592	3.003	0.004	0.296	3.383
	Disiplin Kerja	-0.005	0.207	-0.005	-0.025	0.980	0.296	3.383

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VFI) untuk variabel di atas yaitu Budaya Organisasi sebesar **3,383** dan Disiplin Kerja sebesar **3,383** dan nilai *tolerance value* kedua variabel sebesar **0,296** dimana masing-masing nilai *tolerance* variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian **model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independen di dalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinieritas.**

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model

Tabel 4.16

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.608			0.559	0.578
	Budaya Organisasi	0.030		0.060	0.247	0.806
	Disiplin Kerja	0.004	0.129	0.007	0.027	0.978

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil dari *output* SPSS versi 25 di atas diketahui nilai sig. untuk variabel (X1) adalah **0,806**. Sementara nilai sig. untuk variabel (X2) adalah **0,978**. Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas $> 0,5$ maka sesuai dengan standar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dapat disimpulkan **bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas** dalam model regresi.

Berdasarkan gambar 4.4, **titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitaran angka 0 dan penyebaran titik-titik tidak berpola.** Dengan demikian dapat dikatakan **tidak terjadi masalah heterokedastisitas**, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17

Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual

Test Value ^a	-1.77516
Cases < Test Value	30
Cases ≥ Test Value	30
Total Cases	60
Number of Runs	34
Z	0.781
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.435
a. Median	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS 25 diatas, diketahui nilai sig. Sebesar **0,435 > 0,5** maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi**. Dengan demikian autokorelasi yang tidak dapat terselesaikan melalui Run Test sehingga analisis regresi linear dapat digunakan

4.1 Uji Hipotesis

4.1.1 Uji Parsial (t hitung)

Tabel 4.28
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.093	6.835		4.403	0.000
	Budaya Organisasi	0.574	0.104	0.588	5.533	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pengolahan pada tabel di atas yaitu sebagai berikut :

1. Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (**5,533 > 1,672**). Dengan nilai signifikansi ($0,00 < 0,005$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.981	7.874		4.316	0.000
	Disiplin Kerja	0.516	0.120	0.492	4.302	0.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS, 2025

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau **(4,302 > 1,672)**. Dengan nilai signifikansi $(0,00 < 0,005)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

4.1.2 Uji Simultan (f_{hitung})

Tabel 4.30
Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1179.319	2	589.660	15.043	.000 ^b
	Residual	2234.331	57	39.199		
	Total	3413.650	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung **15,043** > F tabel **3,156** dan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) pada PT. Sumber Trijaya Lestari.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,574 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 5,533. Nilai koefisien regresi sebesar 0,574 berarti setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1% akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,574%. Adapun nilai t hitung 5,533 > t tabel 1,672, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari. Maka dapat diambil keputusan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani dan Erni dalam Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda”. Dalam penelitian tersebut, melalui analisis regresi linear sederhana diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa penerapan Budaya Organisasi yang kuat dan terarah dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di berbagai jenis perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,516 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t hitung sebesar 4,302. Koefisien regresi sebesar 0,516 berarti setiap peningkatan disiplin kerja 1% akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,516%. Adapun nilai t hitung 4,302 > t tabel 1,672 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari. Maka dapat diambil keputusan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Deden Firmansyah dalam Jurnal Dimensi Universitas Riau dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima”. Hasil data dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, penelitian tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dan menentukan dalam meningkatkan produktivitas, sebagaimana juga terbukti pada hasil penelitian di PT. Sumber Trijaya Lestari.

4.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, nilai F hitung sebesar 15,043 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan F tabel sebesar 3,15. Nilai F hitung $15,043 > F$ tabel 3,15 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari. Artinya semakin baik budaya organisasi dan disiplin kerja yang diterapkan perusahaan, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Maka dapat di ambil keputusan H_0 3 ditolak dan H_a 3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasir dan Munawir dalam Jurnal Ilmiah Universitas Muslin Indonesia dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peroduktivitas Karyawan”.

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Trijaya Lestari dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 30,093 + 0,574 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,588 yang menunjukkan tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,345, artinya budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 34,5% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis di peroleh t hitung $> t$ tabel ($5,533 > 1,672$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Trijaya Lestari.
2. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 33,981 + 0,516 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,492 yang menunjukkan hubungan cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,242, yang berarti disiplin kerja berpengaruh sebesar 24,2% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan t hitung $> t$ tabel ($4,302 > 1,672$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 2 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sumber Trijaya Lestari.
3. Budaya Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikansi secara simultan terhadap produktivitas karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 30,167 + 0,579 X_1 - 0,005 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,588 yang menunjukkan tingkat hubungan

cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,345, artinya budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh sebesar 34,5% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,043 > 3,15$) dan signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Trijaya Lestari.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan keterbatasan yang di uraikan sebagai berikut :

1. Lingkup Lokasi Penelitian Terbatas

Penelitian ini hanya di lakukan di area kerja PT. Sumber Trijaya Lestari area kerja Tangerang Selatan. Oleh karena itu, hasil penelitian belum dapat menggambarkan kondisi seluruh cabang atau unit bisnis dari perusahaan ini secara menyeluruh.

2. Variabel Penelitian Terbatas

Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja. Padahal, produktivitas karyawan juga bisa dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja, yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Data Bersifat Objektif

Seluruh data dikumpulkan melalui kuesioner yang dijawab oleh karyawan. Hal ini memungkinkan adanya bias subjektivitas dalam pengisian, misalnya karena keinginan responden untuk memberikan jawaban yang “baik” atau “aman”.

4. Analisis Tidak Menggunakan Pendekatan Kualitatif

Penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga tidak mengeksplorasi secara mendalam aspek budaya organisasi, disiplin kerja dari sudut pandang kualitatif, seperti wawancara mendalam dan studi kasus.

5.3 Saran

Berdasarkan analisis di atas sebagai temuan dari penelitian maka dari itu peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel X1 “Budaya Organisasi” Poin nomor 2 pada pernyataan “Pemimpin memberikan kebebasan untuk saya bertindak mengambil keputusan” Dimana hanya mencapai rata-rata skor sebesar 3,82 terdapat 1 orang yang STS (Sangat Tidak Setuju) dan 4 orang yang menjawab TS (Tidak Setuju). Oleh sebab itu penulis menyarankan agar manajemen,
2. khususnya pimpinan, dapat meningkatkan pendekatan partisipatif dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat, penyampaian ide, dan terlibat dalam pemilihan alternatif yang bersifat terbuka juga dapat menjadi saran untuk membangun kepercayaan dan meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap hasil keputusan yang diambil. Dengan begitu diharapkan persepsi karyawan terhadap kebebasan bertindak akan meningkat, yang pada akhirnya dapat memperkuat Budaya Organisasi secara keseluruhan.
3. Pada variabel X2 “Disiplin Kerja” Poin nomor 3 pada pernyataan “Pemimpin saya selalu memberikan contoh disiplin dengan selalu datang dengan tepat waktu”. Dimana hanya mencapai rata-rata skor 3,82, terdapat 4 orang yang menjawab KS (Kurang Setuju) terhadap pernyataan tersebut. Maka dari itu penulis memberikan saran agar pimpinan dapat lebih konsisten dalam menerapkan disiplin waktu, seperti

hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan, memulai rapat dengan tepat waktu, serta mengatur agenda dengan lebih terstruktur. Teladan yang positif dari pimpinan akan menjadi contoh nyata bagi karyawan dan dapat mendorong budaya disiplin yang lebih kuat di lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan penerapan sistem evaluasi kedisiplinan pemimpin dan karyawan secara periodik, sehingga perilaku disiplin dapat terjaga secara berkesinambungan.

4. Pada variabel Y “Produktivitas Karyawan” Poin nomor 2 pada pernyataan “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan posisi saya di perusahaan”. Dimana hanya mencapai rata-rata skor 4,13, terdapat 3 orang menjawab KS (Kurang Setuju) dengan pernyataan tersebut. Oleh karena itu penulis menyarankan agar perusahaan melakukan evaluasi dan peninjauan ulang terhadap pembagian tugas serta kesesuaian job deskripsi dengan kompetensi dan posisi karyawan. Langkah ini dapat dilakukan melalui diskusi rutin antar pimpinan dan karyawan untuk memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan sejalan dengan keahlian, pengalaman, dan tanggung jawab yang dimiliki. Penempatan karyawan yang tepat akan membantu meningkatkan efektivitas kerja, kepuasan kerja, serta pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing, 5, 12–1.
- Andi Supangat. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Andi Supangat. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- E. Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.
- I. Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Koesomowidjojo, S. (2019). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*.
- Mangkunegara A.A.Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung PT: Remaja Rosda Karya.
- M. Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munandar. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdaKarya.
- Suharsimi Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. 2018. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung : CV Mandar Maju
- Tohardi Ahmad. (2019). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura*, Mandar Maju, Bandung
- Tarwaka. (2019). *Dasar-dasar pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tohardi, Ahmad. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Sumber Jurnal :

- Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2019). *Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Setu, Vol 6 No 1. ISSN : 2541-6995. E ISSN : 2580-5517.
- Angga Pratama, Rahmi Andini Syamsuddin (2020). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia*. Dampak Komitmen Organisasi Atas Kinerja Karyawan Pt Bni Kcp Pamulang, Vol 5, No 2 (2020) ; p. 167-175 ; <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>. ISSN : 2579-5597.
- Bayu Dwilaksono Hanafi, 2019 Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI No.1 Maret (2019) Halm (73 *Life* Vol. 5 -89).
- Dewi, I.A.P., & Astawa, I.W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. *Ratio Construction. Majalah Ilmiah Widyacakra, Vol 1 No 2*.
- Dewi, S.A., & Melda, W. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Berkah Bersaudara Branch JNE Depok. *Jurnal Inteltek Insan Cendikia* Vol 2, No 6.
- Fandi, A.R., Widiani, M.E., & Istanti, E. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT White Cement Balongbendo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol 3 No 3, 95-107.
- Fahmi Sulaiman 2Arta Pratama 3,(2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. *Tryunda Jaya Volume 07*, Nomor 01, 2018, Halaman (50-57).
- Haikal, F. K., & Melda, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Primatama Nusantara Cabang Mangarai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Universitas Pamulang* Vol 1, No 1.
- Jublina Oktora, Rahmi Andini Syamsuddin, Asadurrahim (2020). Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Ibnu Umar, Ciputat – Tangerang Selatan. *Jurnal Semarang*, Vol. 3, No.2, JUNI 2020, Hal (24- 40). P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686.
- Komarudin (2018) *Jurnal Jenius Universitas Pamulang* Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Depok Vol. 1, No. 2 No. ISSN 2339-0689.
- Kandou (2018). Pelatihan dan Pengembangan terhadap Budaya Organisasi karyawan studi pada PT. Air Manado 2018 Vol. 2 No.3 September 2018, Hal. (1251-1259).
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember *Vol. 4 No. 1 Januari (2019), Halm (47-62)*.

- Sadikin, M.R., & Minanti, T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Disiplin Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen Non Teknik PT Asuransi KPO Ambassador. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol 3 No 2, 253-266.
- Sri Mulyani, Siti Nurcahyati, Budi Ismanto, Ali Zaenal Abidin (2022) *Jurnal Semarak Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang* Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer Vol. 5, No. 1 No. P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.
- Saefullah, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Venia Agape Indonesia. *Jurnal Akademika STIE Bina Bangsa Banten*, Vol 5 No 2.
- Sinaga, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau). *JOM FISIP*, Vol 3 No 2, 1-13.
- Suwanto, (2019), Tbk, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT. BFI Finance Indonesia Vol. 1, No. 2, Januari 2019, Hal (158-166).
- Thamrin, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang. *Jom Fekon*, Vol 1 No 2.
- Wayan Arya Paramarta (1)I Putu Purnama Astika (2) (2020) Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar Vol.2 (No.2) Agustus 2020 Hal (9-26).
- Yosef Ferry Pratama¹, Dian Wismar², (2018) Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 1 No. 1 - Oktober (2018 :26-36).
- Yuliya Ahmad¹ Bernhard Tewal² Rita Ntaroreh (2019), Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Manado) No.3 Juli Hal. (2811 Pada Group Vol.7 (2019, 2820).