

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kerja Karyawan Di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari

Salma Nurmalia

mn21.salmanurmalia@mhs.ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dedi Mulyadi

dedi.mulyadi@ubpkarawang.ac.id

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono

sungkono@ubpkarawang.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana
Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis : *mn21.salmanurmalia@mhs.ubpkarawang.ac.id*

ABSTRACT This research aims to analyze the influence of organizational culture on employee work discipline at PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari. The research method uses quantitative methods with a verification approach through case studies. To be collected through questionnaires and interviews with employees at various levels of the company. The results of this study show that there is a significant influence of organizational culture on the level of employee work discipline. The focus of the research is to understand the relationship between organizational culture and employee work discipline and the related factors that can influence this relationship. The research implications regarding the importance of companies paying attention to and strengthening organizational culture that can support work discipline among employees in order to improve the company's overall performance and productivity.

Keywords : Organizational Culture, Work Discipline, Influence.

ABSTRAK Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis yakni pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari. Metode pada penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan verifikatif melalui studi kasus. Untuk dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara dengan karyawan di berbagai tingkat perusahaan. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi secara signifikan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Fokus penelitian adalah untuk memahami hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan serta terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hubungan tersebut. Implikasi penelitian mengenai pentingnya perusahaan memperhatikan dan memperkuat budaya organisasi yang dapat mendukung disiplin kerja di kalangan karyawan guna meningkatkan kinerja dan juga produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Pengaruh.

PENDAHULUAN

PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari merupakan perusahaan agen gas LPG 3kg yang menjadi pionir dalam pendistribusian gas LPG 3kg kepada masyarakat. tidak hanya dikenal sebagai agen gas LPG 3kg terdepan dalam pendistribusian kepada masyarakat, tetapi juga sebagai perusahaan yang menjunjung tinggi budaya organisasi dan disiplin kerja. Dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, perusahaan ini membangun budaya

Received Mei 30, 2024; Revised Juni 15, 2024; Juli 01, 2024

Salma Nurmalia, mn21.salmanurmalia@mhs.ubpkarawang.ac.id

organisasi yang memiliki kekuatan dan dapat tercermin dalam setiap aspek operasionalnya.

Disiplin kerja merupakan salah satu dari faktor penting untuk dapat mencapai keberhasilan dan efektivitas organisasi. Di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari, fenomena rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan menjadi perhatian utama. Terdapat kecenderungan adanya keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan, serta kurangnya komitmen dalam memenuhi tenggat waktu pekerjaan. Fenomena ini memiliki dampak yang negatif pada produktivitas dan kualitas kerja perusahaan.

Berikut Adalah data produktivitas karyawan PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari:

Tabel 1.
Data Produktivitas Karwayan

No	Nama Karyawan	Jumlah pekerjaan Diselesaikan (Bulan April)	Target pekerjaan (Bulan April)	Tingkat Produktivitas (%)
1	Wahyudi	50	60	83.3
2	Lilis Yati Syaroh	45	50	90
3	Wawan s.	55	55	100
4	Andhika Bayu	40	45	88.9
5	M Cahyo P	48	55	87.3

Sumber : PT Gangsar lumintu Berkah Lestari

Tabel di atas menampilkan data produktivitas karyawan PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari dalam bulan April. Data produktivitas ini mencakup jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, target pekerjaan yang ditetapkan, dan tingkat produktivitas yang dihitung dalam persentase.

Dari data ini, terlihat variasi dalam tingkat produktivitas karyawan. Analisis lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang juga mempengaruhi pada produktivitas, termasuk faktor budaya organisasi juga disiplin kerja. Data ini dapat memberikan wawasan awal tentang hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas karyawan di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja ini sebuah alat yang digunakan para manajer untuk dapat berkomunikasi dengan karyawannya, dengan tujuan mendorong agar dapat mengubah suatu perilaku tertentu dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Prasetyo et al., 2019)

Di sisi lain, budaya organisasi juga memainkan dalam peran yang penting untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan. PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari memiliki keberagaman dalam budaya organisasinya, dengan nilai-nilai serta norma-norma yang mendasari tata kelola dan interaksi di dalam perusahaan. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus dapat mengungkapkan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di perusahaan ini.

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan, dengan nilai-nilai dan sikap yang dipegang dan diyakini oleh karyawan agar menjadi dasar akan tindakan yang dilakukan dalam bekerja. Nilai-nilai ini menjadi pedoman untuk karyawan dalam berpikir, bersikap serta berperilaku, sehingga mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. (Kardinah Indrianna Meutia & Cahyadi Husada, 2019)

Oleh karena itu pun, penelitian bertujuan untuk menginvestigasi dan memahami bagaimana akan budaya organisasi di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, sehingga dapat memberikan suatu wawasan yang berharga dalam upaya meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi.

KAJIAN TEORI

Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris "management" dengan kata kerja "to manage", secara umum diartikan sebagai proses pengelolaan atau pengurusan. Definisi lebih lanjut mengembangkan konsep manajemen sebagai "seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain", seperti yang dikutip oleh Lauren A. Aply dan diterjemahkan oleh Tanthowi manajemen adalah kajian dan penerapan keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sering dijelaskan sebagai ilmu, keterampilan, dan profesi. Luther Gulick menggambarkannya juga ilmu karena itu manajemen dapat dipandang sebagai bidangnya pengetahuan yang secara sistematis mencari pemahaman tentang bagaimana dan mengapa orang bekerja sama untuk dapat mencapai tujuan tertentu, dengan tujuan untuk membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat untuk kemanusiaan. (Susan, 2019)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang manajemen dimana secara khusus mempelajari peran dan hubungan manusia dalam organisasi pada perusahaan yang mencakup mengenai pembinaan lalu penggunaan juga perlindungan pada SDM baik dari internal maupun eksternal.

Menurut Dr. Malayu S. P. Hasibuan, MSDM merupakan ilmu dan seni mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar menjadi efektif dan juga efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Gauzali menjelaskan bahwa MSDM adalah kegiatan yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai pada tuntutan atas pekerjaan yang sedang mereka lakukan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasiann, pengarahan, dan pengendalian dalam pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pengelolaan, dan pemberhentian karyawan dengan tujuan mencapai tujuan pada individu, perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat.

MSDM berfokus pada penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai pada efektivitas dan efisiensi yang maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Susan, 2019)

Budaya Organisasi

Menurut (Wibowo, 2016) dalam (Permata Sari et al., 2019) budaya organisasi adalah pola aktivitas manusia yang sistematis, lalu diturunkan melalui proses pembelajaran untuk dapat menciptakan suatu cara hidup yang paling sesuai dalam lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan budaya sebagai sistem makna bersama yang membedakan suatu organisasi dari yang lain. Setiap organisasi mempunyai budaya tersendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian individu, suatu topik yang nyata namun ada dan mengandung makna, arah, dan dasar tindakan.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama dari nilai-nilai inti yang membedakan suatu organisasi dari yang lain, menciptakan identitas bagi anggota organisasi, mendorong komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan menghasilkan kontrol yang menyatu yang membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. (Permata Sari et al., 2019)

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial tak terlihat yang mendorong anggota organisasi untuk melaksanakan aktivitas sesuai dengan praktik yang dianut dalam organisasi tersebut. (Haryadi et al., 2020)

Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno) dalam (Muhammad Arif et al., 2020) disiplin kerja ini yaitu kemauan dan perilaku atas kesediaan individu untuk mematuhi standar peraturan berlaku di organisasi. Disiplin mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan ketidakdisiplinan dapat menghambat dan memperlambat dalam pencapaian tujuan tersebut.

Disiplin kerja sangat penting bagi sebuah organisasi, karena hanya melalui disiplin ini, organisasi dapat mencapai tujuannya pada program kerja yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan faktor yang juga penting dalam proses pengembangan manajemen SDM, karena membantu mencegah kelalaian, penyimpangan, atau pemborosan dalam pelaksanaan tugas. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kemauan pegawai untuk dapat menaati aturan dan norma organisasi yang ada. (Muhammad Arif et al., 2020)

Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian ini mengadopsi pendekatan fungsionalis dalam mempelajari pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Paradigma ini melihat budaya organisasi sebagai sistem yang berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk menciptakan disiplin kerja yang tinggi di antara karyawan.

Dalam penelitian ini, fokus diberikan pada bagaimana budaya organisasi mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif diperkirakan akan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai-nilai, norma, dan praktik budaya organisasi yang menekankan tanggung jawab, kedisiplinan, dan etika kerja yang tinggi dapat membentuk lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk menjaga disiplin dalam menjalankan suatu tugas dan juga tanggung jawab mereka.



Gambar 1.
Kerangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran sebelumnya mengenai hubungan antara budaya organisasi dan tingkat disiplin kerja karyawan di PT Gangsar Lumintu Berca Lestari, penulis mengajukan suatu hipotesis sebagai jawaban bersifat sementara dari masalah yang dirumuskan, sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang kuat dan jelas di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari memiliki pengaruh positif terhadap tingkat disiplin kerja karyawan.
2. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja.
3. Adanya insentif dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang disiplin di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
- 4.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari yang beralamat : Jl. Perum Puri Kosambi 1 No.17 , Duren, Kecamatan Klari Kabupaten Karawang yang Berdiri pada 19 April 2011. Penelitian ini dilakukan dari Tanggal 30 Maret 2024 Sampai Tanggal 13 Mei 2024. Peneliti menggunakan metode: kuantitatif dengan melalui pendekatan yakni verifikatif untuk mengungkapkan hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian adalah untuk memahami sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi tingkat disiplin kerja di lingkungan kerja. Untuk menganalisis hubungan tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menguji kekuatan dan signifikansi hubungan antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja. Dengan menggunakan bantuan SPSS, peneliti dapat menganalisis data secara statistik dan mendapatkan hasil yang dapat dipercaya.

Proporsi sampel terhadap populasi adalah $85/100 = 0.85$ atau 85%. Artinya, sampel yang diambil sebesar 85 karyawan merupakan sekitar 85% dari total populasi karyawan yang ada di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari.

Dalam penelitian yang dilakukan, teknik untuk pengambilan sampel dengan menggunakan metode probabilitas sampling. Menurut Sugiyono (2016:82) dan Siti Nuhardini (2023), probabilitas sampling adalah teknik di mana setiap unsur ataupun

anggota suatu populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Jenis probabilitas sampling yang digunakan adalah simple random sampling, yang menurut Sugiyono (2018) seperti yang dijelaskan oleh Syiami (2023), adalah teknik di mana setiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dalam pengumpulan data penelitian ini, digunakan berbagai teknik seperti observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Kuesioner dengan skala Likert yang juga digunakan sebagai instrumen pengumpulan data primer. Kuisisioner ini disebarakan kepada responden untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi mereka terkait pertanyaan penelitian. Selain itu, dokumentasi akan digunakan untuk mengumpulkan data baik dari dokumen atau sumber tertulis yang relevan dengan penelitian.

Sumber data dalam penelitian terdiri dari data primer juga dari data sekunder. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner dengan menggunakan skala Likert. Kuisisioner ini membantu dalam mengumpulkan data langsung dari responden terkait sikap dan pendapat mereka terhadap topik penelitian. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari perusahaan yang menjadi subjek penelitian, serta dari sumber lainnya yang juga dapat mendukung penelitian ini.

Tabel 2.
Variabel Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	No. Item Kuisisioner
Budaya Organisasi	Attention to detail	- Keterampilan dan ketelitian dalam bekerja	Likert	1-8
	Outcome orientation	- Kemampuan meningkatkan hasil kerja		
	Team Orientation	- Intensitas komunikasi antar anggota tim		
Disiplin Kerja	Kehadiran Kewaspadaan ketaatan	- Frekuensi Kehadiran - Tingkat Kewaspadaan - Ketaatan Pada Standar Kerja - Ketaatan pada Peraturan Kerja	Likert	1-8

Data dalam tabel ini dapat digunakan untuk mengukur dan menganalisis aspek-aspek Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dalam konteks penelitian atau evaluasi kinerja organisasi. Dengan memahami variabel operasional yang tercantum, peneliti dapat mengembangkan kuisisioner yang tepat untuk mengumpulkan data tentang budaya organisasi dan disiplin kerja di suatu organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Profil Perusahaan



Gambar 2.

Sumber : PT Gangsar Lumintu

PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari, sebuah agen gas LPG 3kg yang berlokasi di Jl. Perum Puri Kosambi 1 No.17, Duren, Kec. Klari, Karawang, Jawa Barat 41371, Indonesia, didirikan pada tanggal 19 April 2011. Perusahaan ini menjadi pelopor dalam pendistribusian gas LPG 3kg kepada masyarakat, menjadi salah satu dari sumber daya yang penting bagi rumah tangga. Dengan fokus utama untuk memastikan ketersediaan dan aksesibilitas gas LPG, PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari telah memantapkan posisinya sebagai distributor yang dapat diandalkan dalam industri ini.

Dedikasi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tercermin dalam komitmennya untuk memberikan layanan berkualitas tinggi dan pengiriman gas LPG 3kg tepat waktu. Melalui saluran distribusi strategis dan pendekatan yang berorientasi pada pelanggan, PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari telah menjadi mitra terpercaya bagi rumah tangga yang membutuhkan gas LPG.

Sebagai organisasi yang progresif, PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari terus menjunjung visi dan misinya, mendorong operasinya menuju keunggulan dan keberlanjutan. Struktur perusahaan mencerminkan sistem yang terorganisir dengan baik dan efisien yang menjamin kelancaran operasi dan distribusi yang efektif dari tabung gas.

Selain itu, PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari mengakui pentingnya tanggung jawab sosial perusahaan dan keberlanjutan. Perusahaan aktif terlibat dalam inisiatif yang mempromosikan kesadaran lingkungan dan kesejahteraan masyarakat, menunjukkan komitmennya untuk memberikan dampak positif di luar kegiatan bisnis inti.

Dengan catatan kesuksesan dan komitmen pelayanan, PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari telah meraih pengakuan atas kontribusinya dalam industri. Prestasi dan penghargaan perusahaan menjadi bukti dedikasinya terhadap keunggulan dan inovasi dalam distribusi gas LPG 3kg, memantapkan posisinya sebagai pemimpin di pasar.

Uji Validitas Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

Berdasarkan dari hasil perhitungan dalam uji validitas variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dengan masing masing 8 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Corrected item-total correlation	t-tabel	keterangan
1	X.1	0,899	1.291	valid
2	X.2	0,840	1.291	valid
3	X.3	0,884	1.291	valid
4	X.4	0,821	1.291	valid
5	X.5	0,674	1.291	valid
6	X.6	0,899	1.291	valid
7	X.7	0,884	1.291	valid
8	X.8	0,829	1.291	valid
9	Y.1	0,899	1.291	valid
10	Y.2	0,840	1.291	valid
11	Y.3	0,884	1.291	valid
12	Y.4	0,821	1.291	valid
13	Y.5	0,674	1.291	valid
14	Y.6	0,899	1.291	valid
15	Y.7	0,884	1.291	valid
16	Y.8	0,829	1.291	valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel-variabel penelitian ini memiliki status yang valid, karena nilai r_{hitung} (Person Correlation) $> r_{kritis}$ sebesar 1.291

Uji Reliabilitas

Tabel 4.
Hasil Uji Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X	.958	8
Y	.969	8

Sumber ; Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel yang disajikan, dilakukan uji reliabilitas terhadap item-item pernyataan yang telah dikonfirmasi sebagai valid. Sebuah variabel dianggap reliabel jika jawaban atas pertanyaannya konsisten. Dalam hal ini, hasil koefisien reliabilitas untuk budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* di atas 0,60,

menandakan bahwa kedua instrumen tersebut dapat diandalkan atau memenuhi kriteria yang ditetapkan.” lebih besarrdari 0,60, yang berarti kedua instrumen dalam kondisi reliabel atau dapat memenuhi persyaratan.

Uji Normalitas

Uji normlitas bertujuan menguji bagaimana sampel yang digunakan dapat mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data ini menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Menurut (Ghozali, 2018) dasar dalam pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan nilai probabilitas, yaitu jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal dan jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi klasik dengan uji normalitas menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* (Muhamad Maulidin, 2022).

Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandariz ed Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35105495
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.178
	Negative	-.115
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan dari tabel 5 yang menunjukkan adanya hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,200. Nilai ini menunjukkan bahwa probabilitas lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dari data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi normal atau memenuhi syarat untuk model regresi normal.

Uji Regresi Linier

Tabel. 6
Hasil Uji Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.496	1.666		.898
	TOTAL_X	.974	.053	.897	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Dalam uji t, nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, disimpulkan bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen budaya organisasi terhadap variabel dependen disiplin kerja.

Uji f

Tabel. 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3871.963	1	3871.963	340.696
	Residual	943.284	83	11.365	
	Total	4815.247	84		

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Dari hasil tabel ANOVA, didapatkan nilai F sebesar 340,696 dengan signifikansi uji sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi uji lebih kecil dari 0,05, karena itu disimpulkan pada persamaan linear dalam bentuk $Y = a + bX$ adalah benar dan dapat digunakan.

Koefesien Determinasi

Tabel 8
Hasil Koefesien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.802	3.371
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X				
b. Dependent Variable: TOTAL_Y				

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Dari tabel Model Summary, nilai $R^2 = 0,802$, Ini berarti bahwa variabel independen budaya organisasi mampu menjelaskan atau memprediksi sebesar 80,2% dari nilai variabel dependen yang terkait dengan dampak komunikasi. Sebesar 19,8% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak terkait dengan budaya organisasi.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil uji validitas yang valid, uji reliabilitas dengan nilai "alpha Cronbach" lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa kedua instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan memenuhi syarat yang diperlukan.
2. Uji normalitas data menunjukkan bahwa data dapat digunakan karena mengikuti model regresi normal atau berdistribusi normal. Selanjutnya, uji regresi linier menunjukkan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0), yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Dalam uji f tabel ANOVA, disimpulkan bahwa model persamaan linier $Y = a + bX$ sudah tepat dan dapat digunakan. Koefisien determinasi pada tabel model summary menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan atau memprediksi nilai variabel terikat (dampak komunikasi) sebesar 80,2%. Sisanya sebesar 19,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain budaya organisasi. Hal ini dapat menunjukkan pada variabel bebas (budaya organisasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dampak komunikasi), namun masih terdapat faktor lain yang juga berperan dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

Implikasi

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting. Pertama, tingginya validitas dan reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan ini dapat diandalkan dan valid dalam mengukur hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan. Hal ini memberikan keyakinan bahwa hasil penelitian dapat dipercaya dan relevan.

Kedua, data yang memenuhi persyaratan umum memastikan bahwa analisis regresi linier yang dilakukan dapat diandalkan dan valid. Ini memberikan dasar yang kuat untuk mengevaluasi dampak budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan secara lebih akurat.

Penemuan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk fokus dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja karyawan. Selain itu, penggunaan model regresi linier yang tepat menunjukkan adanya model yang juga digunakan dalam penelitian disini cocok dan reliabel untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan. Tingginya koefisien determinasi sebesar 80,2% menunjukkan bahwa pada budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi dalam disiplin kerja karyawan. Sementara itu, 19,8% sisanya ini dapat dijelaskan dengan faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Dengan mempertimbangkan dampak ini, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas budaya organisasi untuk memperkuat disiplin kerja karyawan dan mencapai tujuan dalam bisnis yang akan lebih baik. Oleh karena itu juga penelitian ini memberikan wawasan yang berharga untuk perusahaan dalam mengoptimalkan budaya organisasi mereka untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Haryadi, D., Wahyudi, W., Prodi,), Manajemen, M., Pascasarjana, F., Sultan, U., Tirtayasa, A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Primagraha, U. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Vol. 1).

- Kardinah Indrianna Meutia, & Cahyadi Husada. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, vol 4 no 1, 119–126.
- Muhammad Arif, Taufik Maulana, & Muhammad Taufik Lesmana. (2020). disiplin kerja. *Humaniora*, Vol.4,No,1, April 2020 : 106-119, 4, 106–119.
- Permata Sari, D., Rizki Mulyani, S., & Syahrullah Eka Jaya, D. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. SUKA FAJAR SOLOK. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 8(1), 117–123.
- Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol 9 no 2.