

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BIGGY CEMERLANG JAKARTA UTARA

Dwi Ismiyati¹, Endang Kustini²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

*Penulis Korespondensi: dwi.ismi23@gmail.com¹, Endangkustini279@gmail.com²

Abstract. *This study aims to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT. Biggy Cemerlang North Jakarta both partially and simultaneously. The study was conducted on employees of PT. Biggy Cemerlang North Jakarta, with an employee population of 90 people. The sampling technique used in this study is saturated sampling, data analysis techniques using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, determination analysis and hypothesis testing. The results of the study indicate that partially Organizational Culture (X1) influences Employee Performance (Y) with a calculated t value > t table or (3.803 > 1.9872). Partially, Work Discipline (X2) influences Employee Performance (Y) with a calculated t value > t table or (3.803 > 1.9872). And together, organizational culture and work discipline have a significant influence on company performance. Based on the calculated f value > f table or (92.355 > 3.10).*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Biggy cemerlang Jakarta Utara baik secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Biggy Cemerlang Jakarta Utara, dengan populasi karyawan 90 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai t hitung > t tabel atau (3.803 > 1,9872). Secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan nilai t hitung > t tabel atau (3.803 > 1,9872). Dan secara bersama-sama, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan nilai f hitung > f tabel atau (92.355 > 3,10).

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang mampu bersaing dengan kompetitor. Di era globalisasi sekarang, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat, dan menjamah seluruh aspek, sehingga menimbulkan iklim persaingan dunia bisnis yang lebih kompleks. Dengan kemajuan teknologi ini, perusahaan diharapkan untuk bersifat lebih dinamis lagi, dengan memperhatikan seluruh aspek yang dimiliki.

Perusahaan yang mampu bersaing dalam dunia bisnis, adalah perusahaan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Sumber daya manusia berperan penting dalam kegiatan perusahaan demi tercapainya tujuan yang diinginkan bersama. Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Aset terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya yang menentukan keberhasilan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat diterapkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Tabel 1. 1
Data Pencapaian Kinerja Karyawan KPI (Key Performance Indicators)

No	Keterangan	Tahun					
		2022		2023		2024	
		Target	Pencapaian	Target	Pencapaian	Target	Pencapaian
1	Kualitas kerja	85-100%	82%	85-100%	79%	85-100%	74%
2	Kuantitas kerja	85-100%	80%	85-100%	87%	85-100%	76%
3	Ketepatan Waktu	85-100%	79%	85-100%	88%	85-100%	74%
4	Efektivitas	85-100%	80%	85-100%	86%	85-100%	78%
5	Kemandirian	85-100%	78%	85-100%	77%	85-100%	68%
Rata-rata			79,8%		80%		74%

Kriteria: 1. 0-<55 (Sangat Kurang Baik), 2. 55-<70 (Cukup Baik), 3. 70-<85 (Baik), 4. 85-100 Sangat Baik

Sumber: PT Biggy Cemerlang Jakarta Utara, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pencapaian kualitas kerja yaitu ketepatan, ketelitian, ketrampilan, dan juga kebersihan, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan pada tahun 2022 (79,8%) mengalami penurunan pada tahun 2023 (80%) dan pada tahun 2024 kembali mengalami penurunan (74%), untuk kuantitas kerja hal yang dapat diperhatikan juga, bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra pada tahun 2022 (80%) mengalami penurunan pada tahun 2023 (87%) dan pada tahun 2024 kembali mengalami penurunan (76%), untuk ketepatan waktu pada tahun 2022 (98%) mengalami penurunan pada tahun 2023 (88%) dan pada tahun 2024 kembali mengalami penurunan (74%), untuk efektivitas merupakan sikap yang timbul dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah pada tahun 2022 (80%) mengalami penurunan pada tahun 2023 (86%) dan pada tahun 2024 kembali mengalami penurunan (78%), untuk kemandirian pada tahun 2022 (78%) mengalami penurunan pada tahun 2023 (77%) dan pada tahun 2024 kembali mengalami penurunan (68%).

Tabel 1. 2
Data Budaya Organisasi PT Biggy Cemerlang Tahun 2023-2025

No	Indikator Budaya Organisasi	2023 (Skor)	2024 (Skor)	2025 (Skor)	Kategori
1	Inovasi & Pengambilan Risiko	3.8	3.6	3.4	Cukup
2	Perhatian Terhadap Detail	4.2	4.1	4.1	Tinggi
3	Orientasi Hasil	4.5	4.4	4.3	Tinggi
4	Orientasi Orang	3.5	3.2	3	Cukup/Rendah
5	Orientasi Tim	3.9	3.7	3.5	Cukup
6	Keagresifan	4	4.1	4.2	Tinggi
7	Stabilitas	3.7	3.6	3.5	Cukup
Rerata Total		3.94	3.81	3.71	Cukup

Sumber: HRD PT Biggy Cemerlang

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa, Inovasi dan Pengambilan Risiko mengalami penurunan dari 3.8 ke 3.4. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa ruang untuk berkreasi atau mencoba metode kerja baru di lini produksi plastik

mulai terbatas, mungkin karena prosedur kerja yang terlalu kaku. Perhatian Terhadap Detail (Stabil): Sebagai perusahaan manufaktur, skor ini tetap tinggi (4.1). Ini menunjukkan PT Biggy Cemerlang sangat ketat dalam menjaga kualitas produk (QC) agar tidak ada barang cacat. Orientasi Hasil vs Orientasi Orang (Kesenjangan): Terjadi ketimpangan yang mencolok. Orientasi Hasil sangat tinggi (4.3), namun Orientasi Orang menurun drastis ke angka 3.0. Ini menunjukkan perusahaan sangat mengejar target produksi tetapi kurang memperhatikan kesejahteraan atau pengembangan pribadi karyawan. Keagresifan (Meningkat): Skor naik menjadi

4.2. Ini menandakan lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan menuntut karyawan untuk bekerja lebih keras dan cepat di tengah persaingan industri manufaktur. Orientasi Tim (Penurunan): Penurunan ke angka 3.5 menunjukkan adanya gejala kerja individu (silo) yang meningkat, yang mungkin disebabkan oleh tekanan target individu yang terlalu tinggi.

Tabel 1. 3
Rekap Absensi Kehadiran Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/Thn	Ketidakhadiran Karyawan			Jumlah	Presentase
			Sakit	Ijin	Alpha		
2022	90	253	35	45	29	109	43%
2023	90	245	38	52	31	121	49%
2024	90	249	40	57	35	132	53%
Rata-rata							48,49%

Sumber: HRD PT. Biggy Cemerlang, 2025

Berdasarkan data tabel di atas menunjikan bahwa secara umum, tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini ditunjukkan oleh peningkatan persentase ketidakhadiran dari 43% di tahun 2022 menjadi 53% di tahun 2024. Kategori "alpha" atau ketidakhadiran tanpa keterangan cenderung mendominasi jumlah total ketidakhadiran setiap tahunnya. Ini mengindikasikan adanya masalah disiplin atau komunikasi yang perlu diperhatikan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses berkelanjutan yang bertujuan memasok organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan dalam peran dan peran terbaik saat organisasi membutuhkannya. Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arah kordinasi, dan evaluasi orang-orang guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Edison dkk dalam Darmadi dkk (2021) mengatakan, bahwa “Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaab kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Sedangkan pendapat Wheel dan Hunger dalam Mardianta (2016:127), bahwa “Budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya”. Budaya organisasi menurut Naraha, et al,

dalam Yanuarso (2021) mendefinisikan “budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan dan norma yang ada di setiap organisasi. Budaya organisasi dapat mendorong dan menurunkan efektivitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut”.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Memahami disiplin kerja adalah keadaan dimana pekerja dapat merangkul dan menegakkan berbagai aturan yang ditetapkan, baik yang dianggap substantive dan kebiasaan yang telah menjadi tradisi, dengan pemenuhan tugas, wewenang, kewajiban terhadap perusahaan.

1. Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara asosiatif, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian didapatkan kesimpulannya.” Sugiyono (2017:80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini, jumlah populasi karyawan tetap PT Biggy Cemerlang Jakarta Utara sebanyak 90 orang.

2. Sampel

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.” Sugiyono (2017:81). “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini harus sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.” Sugiyono (2017:85). Jadi dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 90 karyawan tetap PT Biggy Cemerlang Jakarta Utara.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pernyataan kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid dengan membandingkan nilai r tabel. Untuk mengolah

uji validitas peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan instrumen tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator dan kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut reliabel atau tidak, berikut ketentuannya:

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, uji normalitas memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas adalah dengan melihat nilai sig (2-tailed) $>$ dari 0,05 maka data berdistribusi normal

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
Unstandardized Residual				
N			90	
		Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
			Std. Deviation	3,37046389
		Most Extreme Differences	Absolute	,086
			Positive	,086
			Negative	-,054
Test Statistic			,086	
Asymp. Sig. (2-tailed)			,101 ^c	

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber : Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, diperoleh nilai sig (2-tailed) 0,101 $>$ dari 0,05 maka data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

bebas

Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	BUDAYA ORGANISASI	,210	4,762
	DISIPLIN KERJA	,210	4,762

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
- Sumber: Data Output spss 26 (2024)

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas nilai tolerance X1 (0.210) dan X2 (0.210) $>$

0.100 sedangkan nilai VIF X1 (4,762) dan X2 (4,762) < 10.00 maka di simpulkan tidak terjadi gejala multikolineritas.

Auto Korelasi

Sumber: Sujarweni, 2017: 232 Tabel 4. 16 Hasil Uji Auto Korelasi Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,814 ^a	,663		,6553,34812	2,017

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

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data output spss 26 (2024)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin – Watson sebesar 2,017 yang dimana nilai Durbin – Watson berada diantara interval (1,576-2,460) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glesjer

Coefficients ^a					
Coefficients Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	7,006	1,357		5,165	,000
DISIPLIN KERJA	-,018	,073	-,055	-,251	,802
BUDAYA ORGANISASI	-,092	,073	-,280	-1,266	,209

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Output Spss 26 (2024)

Berdasarkan analisis tabel data diatas diperoleh nilai sig X1 (0.802) dan (X2 0.209) > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot

4.1.6 Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel 4. 27 Hasil Uji t Variabel Budaya Organisasi (X1)

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

1	(Constant)	10,814	2,563		4,219	,000
	Budaya Organisasi	,779	,065	,786	11,942	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data output spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4.219 > 1,9872$) berarti H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F

Tabel 4. 29 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2146,558	2	1073,279	92,355	,000 ^b
	Residual	1011,042	87	11,621		
	Total	3157,600	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data output spss 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($92.355 > 3,10$), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Pembahasan Deskriptif

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Berdasarkan hasil penilaian jawaban responden di atas, menunjukkan nilai total rata-rata pada pernyataan kuesioner Budaya Organisasi (X_1) sebesar 38,81 dengan penilaian “baik” yang bersumber dari jawaban 90 responden. Dapat dilihat bahwa item pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah pembahasan pada indikator Keagresifan yaitu saya selalu semangat dalam mengejar target dari perusahaan dengan nilai rata – rata sebesar 4,03 sedangkan skor terendah ada pada indikator orientasi orang yaitu perusahaan di tempat saya bekerja selalu berorientasi terhadap kesejahteraan karyawan nilai rata – rata sebesar 3,68

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penilaian jawaban responden di atas, menunjukkan nilai total rata-rata pada pernyataan kuesioner Disiplin Kerja (X_2) sebesar 39,24 dengan penilaian “baik” yang bersumber dari jawaban 90 responden. Dapat dilihat bahwa item pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah pembahasan pada indikator tujuan dan kemampuan yaitu saya mampu memahami dan menjalankan peraturan kerja perusahaan dengan baik dengan nilai rata – rata sebesar 4,03 sedangkan skor terendah ada pada indikator balas jasa yaitu perusahaan di tempat saya bekerja memberikan *reward* bagi karyawan yang selalu disiplin nilai rata – rata sebesar 3,71

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penilaian jawaban responden di atas, menunjukkan nilai total rata-rata

pada pernyataan kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 41,07 dengan penilaian “baik” yang bersumber dari jawaban 90 responden. Dapat dilihat bahwa item pernyataan yang memiliki skor tertinggi adalah pembahasan pada indikator kualitas saya selalu memperhatikan hasil kerja saya dengan nilai rata – rata sebesar 4,26 sedangkan skor terendah ada pada indikator kemandirian yaitu Saya bekerja tanpa menunggu perintah atasan nilai rata – rata sebesar 3,96

4.2.2 Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan $Y = 10.814 + 0,779 X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X_1) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 10.814 dan jika ada peningkatan Budaya Organisasi satu satuan. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,779. Koefisien korelasi sebesar 0,786 dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,618 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh 61,8 %. Uji Hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4.219 > 1,9872$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu perusahaan harus secara aktif membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang positif untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan (2022) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chyntia Hanny dan I Gede Adiputra (2020), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan hasil regresi di peroleh persamaan $Y = 9.336 + 0,808 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap konstan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 9.336 dan jika ada peningkatan Disiplin Kerja satu satuan. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,808. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,813 dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,657 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh 65,7 %. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3.803 > 1,9872$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu perusahaan perlu menekankan pentingnya disiplin kerja dan memberikan dukungan yang memadai yang mendorong karyawan menerapkan disiplin dalam aktivitas kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efi Lorinka, Winda Evyanto (2022), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sammyung Precision, dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beiferly Tamara Lompoliuw, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2021), yang berjudul Pengaruh Budaya

Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bank BRI Kantor Cabang Manado.

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh nilai $Y = 8,186 + 0,303X_1 + 0,538X_2$ diartikan bahwa jika Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tidak di pertimbangkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai 8.186 dan setiap perubahan

atau peningkatan secara bersama antara variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja akan menentukan tingkat kinerja karyawan, setiap ada kenaikan satu satuan pada variabel Budaya Organisasi akibat naiknya kinerja karyawan sebesar 0,303 dan setiap kenaikan Variabel Disiplin kerja akibat naiknya kinerja karyawan sebesar 0,538. nilai koefisien korelasi sebesar 0,889 dan 0,786 dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai tingkat hubungan sangat kuat. R-square (koefisien determinasi) sebesar 0,679 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

(Y) sebesar 67,9% sedangkan sisanya sebesar 32,1% dijelaskan variabel lain di luar model regresi. Nilai f hitung $> f$ tabel atau ($92,355 > 3,10$), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Budaya Organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan kolaboratif, sementara disiplin kerja memastikan bahwa karyawan bekerja secara teratur dan konsisten sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Kombinasi keduanya membentuk fondasi yang kuat bagi pencapaian kinerja karyawan yang optimal dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Teguh Wicaksono, Nurul Hasanah (2023) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin. Dari hasil penelitian ini budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riana Aprilianti, Syarifuddin (2022), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari lapangan dengan menyebar kuisioner kepada 90 responden. Responden penelitian ini adalah karyawan di PT. Biggy Cemerlang. Berdasarkan uraian dalam penelitian yang telah diterangkan sebelumnya, maka dengan informasi yang telah didapatkan bisa ditarik beberapa kesimpulan serta saran. Berikut ini adalah kesimpulan dan saran akan disampaikan :

1. Budaya Organisasi berperan positif dan signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,219 > 1,9872$) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja

Karyawan (Y).

2. Disiplin Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan nilai t hitung $> t$ tabel atau $(3.803 > 1,9872)$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Secara bersama-sama, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan nilai f hitung $> f$ tabel atau $(92.355 > 3,10)$, hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antar lain :

1. Penelitian ini membatasi variabel independen hanya pada budaya organisasi dan disiplin kerja, sementara variabel dependennya adalah kinerja karyawan sementara tentu masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan kontribusi. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada perusahaan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh. Contohnya, lingkungan keluarga dan lingkungan kerja, kompensasi, serta variabel lain yang relevan dapat dimasukkan untuk melihat dampaknya terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Biggy Cemerlang
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
- 3.

5.3 Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Dari variabel Disiplin Kerja (X_1) ditemukan jawaban kuisisioner terendah pada indikator balas jasa yaitu perusahaan di tempat saya bekerja memberikan reward bagi karyawan yang selalu disiplin berdasarkan hal tersebut perusahaan disarankan untuk memberikan sistem penghargaan atau reward yang jelas dan konsisten bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, seperti pengakuan prestasi, sertifikat, atau kesempatan pengembangan diri. Pemberian reward yang tepat diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja serta menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan bertanggung jawab..
2. Dari variabel Budaya Organisasi (X_2) ditemukan jawaban kuisisioner terendah pada inovasi dan pengambilan resiko yaitu pemimpin dan karyawan mampu mencari

alternatif solusi untuk memecahkan masalah maka hal tersebut perusahaan diharapkan dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang lebih inovatif dan adaptif dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide-ide baru, melakukan eksperimen secara terkontrol, serta tidak takut menghadapi kegagalan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Selain itu, penting bagi pemimpin untuk memberikan teladan dalam mengambil keputusan berbasis analisis dan pertimbangan yang matang, agar kemampuan mencari alternatif solusi dalam memecahkan masalah dapat menjadi nilai yang tertanam kuat dalam budaya organisasi.

3. Dari variabel Kinerja Karyawan (Y) ditemukan jawaban kuisioner terendah pada indikator efektivitas yaitu peralatan yang disediakan perusahaan mampu mendukung efektivitas dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut perusahaan dapat melakukan evaluasi dan peningkatan terhadap fasilitas serta peralatan kerja yang tersedia, guna memastikan bahwa seluruh kebutuhan operasional karyawan terpenuhi secara optimal. Penyediaan alat kerja yang memadai dan sesuai dengan tugas yang dijalankan akan meningkatkan efektivitas kerja, meminimalisir hambatan teknis, serta mendukung tercapainya target dan produktivitas karyawan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Ahyari, Agus, (2014), Manajemen Produksi; Pengendalian Produksi, edisi empat, buku dua, BPFE, Yogyakarta.
- Algifari, (2015), Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE
- Bintoro dan Daryanto, (2017), Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Darmadi, Hamid, dkk. (2021), Dasar-Dasar Mengajar: Teori dan Praktik Pendidikan. Jakarta: Penerbit Pendidikan.
- Ghozali, Imam, (2017), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamali, A.Y. (2018), Pemahaman Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, PT. Buku Seru. Afandi
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti, (2017), Tata Kerja dan Produktifitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.
- Setiana, Adi R. (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia. AR Setiana. CV. Putra Surya Sentosa

Sikumbang, Ahmad Thamrin. (2022), Pengantar Ilmu Komunikasi. Malang: Literasi

Sofyandi, H. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Keenam. Yogyakarta: Graha Ilmu
Sugiyono, (2015), Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta. Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
Sutrisno, E. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Umam, Khaerul, (2018), Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia Wibowo, (2017), Manajemen Kinerja, Edisi ketiga”, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Jurnal:

Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. *Ekonomi Syariah*, 4(1).

Andrianus Asiarman, Endang Kustiani (2025), Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alva Karya Perkasa di Jakarta Timur, Vol 4 No 3, 2025

Anggraeni, C. G. (2023). Pengaruh budaya dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan puskesmas di Kecamatan Kranggan, Kabupaten Temanggung. *Lentera Bisnis*, 12(3).

Aprilianti, R., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2).

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media

Endang Kustiani, Cecep Hidayat (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Tera Intidata, vol. 1 no. 3 (2021): Jurnal Tadbir Peradaban Universitas Pamulang

Endang Kustiani, N Sari (2020), Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD, Jurnal : Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen SDM) Universitas Pamulang,

Fitri, F., Wicaksono, T., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin. *Mirai Management*, 8, 327–338.

Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 215–221.

- Januarta, I. N., & Premayan, N. W. W. (2023). Pengaruh budaya dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pegawai Kantor Desa Kamasan Klungkung. *Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(8).
- Kumar & Singh (2023), The Impact of Marketing Mix on the Consumer Purchase Decision in the Surabaya - Indonesia Hotel Residence. SHS Web of Conferences, 76, 01038
- Lompoliuw, B. T., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2021). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Bank BRI Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 493–502.
- Lorinka, E., & Evyanto, W. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sammyung Precision. *Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1241–1248.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Meng dan Berger, (2019), The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64-75.
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). *The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. Public Relations Review*, 45(1), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>
- Nuraini. (2022). Pengaruh budaya dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar. *Management*, 5(2).
- Pasaribu, V.L.D., and Yanuarso, B.P. (2021). “Pengaruh Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multritan Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018.” *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, Vol. 8, No. 1