

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin

Fitri¹, Teguh Wicaksono^{2*}, Nurul Hasanah³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

^{2*} Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin

ABSTRACT

Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai modal berharga bagi suatu perusahaan, yang secara aktif mengambil peran dalam mencapai kesuksesan perusahaan dengan memanfaatkan berbagai kemampuannya. Untuk mencapai kesuksesan perusahaan secara optimal, penting bagi manajemen untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif, guna merangsang peningkatan kinerja para karyawan. Untuk itu tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Dengan melibatkan 65 karyawan sebagai sampel. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah faktor yang memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa disiplin kerja terkait balas jasa yang diberikan sudah memberikan keadilan bagi karyawan. Selain itu budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Keywords:

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

✉ Corresponding author :

Email Address : teguh.uniska@gmail.com

PENDAHULUAN

Saat ini, dalam era globalisasi, keberadaan sumber daya manusia yang unggul memiliki peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai modal berharga bagi suatu perusahaan, yang secara aktif mengambil peran dalam mencapai kesuksesan perusahaan dengan memanfaatkan berbagai kemampuannya. Dijelaskan lebih lanjut oleh Fauzan et al., (2023) Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen berharga bagi kelangsungan operasional perusahaan. Hal ini karena SDM menjadi faktor krusial yang perlu diberikan perhatian, serta memiliki peran yang signifikan dalam mengoptimalkan kesuksesan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian yang diperoleh oleh individu atau kelompok berlandaskan tugas dan tanggungjawab yang sesuai dengan sasaran organisasi dengan cara yang efisien dan efektif (Yuniarti, 2021). Untuk mencapai kesuksesan perusahaan secara optimal, penting bagi manajemen untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif, guna merangsang peningkatan kinerja para karyawan (Peny et al., 2023).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yaitu kumpulan nilai-nilai, asumsi, keyakinan, dan norma yang telah ada dalam waktu yang lama, telah disetujui dan diadopsi oleh semua individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut (Hafid & Kurnia, 2019). Budaya ini menjadi pedoman atau rujukan dalam menghadapi berbagai situasi atau masalah yang dihadapi oleh organisasi. Budaya organisasi merujuk pada cara di mana para pemimpin cenderung mengembangkan dan mengelola operasi bisnis, hubungan dengan pihak-pihak berkepentingan, serta karyawan sebagai pola perilaku organisasi yang tetap konstan diantara anggota tim dan pimpinan (nilai-norma), bertindak sebagai elemen penyatuan dalam struktur organisasi (Arifin et al., 2018). Dijelaskan lebih lanjut oleh (Sarumaha, 2022) budaya organisasi bagian yang terletak pada pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Semakin kuat budaya yang terbangun di lingkungan perusahaan, semakin tinggi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka (Wicaksono & Gazali, 2021).

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara regular, tekun secara kontinyu dan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku atau tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela et al., 2021). Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang seseuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis (Ramdhani et al., 2022). Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan agar mencapai target yang telah ditentukan.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja...

Beberapa penelitian terdahulu memberikan bukti kuat adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Mertayasa & Wijaya, 2023; Sarumaha, 2022; Syauqi & Riyadi, 2023; Wulandari & Luturlean, 2023) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan et al., 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya perbedaan latar belakang pendidikan diantara karyawan yang memainkan peran dalam mempengaruhi pandangan dan prestasi karyawan secara menyeluruh.

Adapun selain budaya organisasi, variabel disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andriani et al., 2023; Pratiwi et al., 2023; Soejarminto & Hidayat, 2023; Wati & Suartina, 2023) yang menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinto et al., 2023) yang menyimpulkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan disebabkan kecilnya pemberian kompensasi atau upah. Adanya hasil penelitian yang tidak konsisten ini, menjadi sangat penting untuk dilakukan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin, sebuah perusahaan yang berfokus pada layanan petikemas dan memiliki tujuan menjadi salah satu operator terkemuka dengan reputasi global. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memiliki misi untuk mendukung ekosistem petikemas yang terintegrasi melalui keunggulan dalam operasional, optimalisasi jaringan, dan kemitraan strategis guna mendukung pertumbuhan ekonomi nasional. Namun, dalam konteks ini, terjadi sebuah fenomena yang mengindikasikan penurunan kinerja karyawan berlandaskan total rata-rata jam kerja mereka dari bulan Januari hingga April 2023. Data menyatakan bahwa pada bulan Februari 2023, rata-rata total jam kerja karyawan yaitu 8.10 jam, mengalami penurunan dari bulan Januari 2023 yang sebelumnya mencapai 8.11 jam. Begitu juga, pada bulan April 2023, rata-rata total jam kerja karyawan yaitu 7.89 jam, mengalami penurunan dari rata-rata total jam kerja bulan Maret 2023 yang sebelumnya mencapai 8.04 jam. Dengan kata lain, fenomena yang diamati menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang dapat disusun berlandaskan penurunan rata-rata total jam kerja karyawan.

LITERATUR REVIEW

2.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah dasar atau landasan kesamaan pendapat dan keyakinan serta nilai-nilai praktis seluruh anggota organisasi (Wahyuddin, 2022). Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai, asumsi, keyakinan, dan norma yang berlaku sejak lama yang telah disepakati dan

ditiru oleh semua orang yang masuk kedalam organisasi tersebut sebagai pegangan atau acuan perilaku untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi organisasi (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Wulandari & Luturlean, 2023). Acuan baku perilaku yang sudah ditetapkan oleh budaya organisasi akan mencerminkan sikap karyawan dan karakter sebuah organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Soejarminto & Hidayat, 2023). Kedisiplinan merupakan sebuah kesadaran yang muncul dari diri seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sebuah alat yang dapat digunakan oleh manajer untuk meningkatkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Sinto et al., 2023). Menegakkan kedisiplinan merupakan hal penting yang harus dilaksanakan oleh perusahaan dalam bentuk peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Oleh karena itu, pembinaan disiplin merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan. Ketika seorang karyawan merasa puas, maka karyawan tersebut akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat dan moral kerja yang karyawan miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan dengan tingkat semangat yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membuatnya bosan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan merasa terpaksa.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2019). Kinerja karyawan merupakan prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Yuniarti, 2021). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hafid & Kurnia, 2019).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang dihasilkan oleh tiap karyawan dalam bentuk hasil pekerjaan yang sesuai dengan perannya dalam organisasi (Arifin et al., 2018). Kinerja adalah wujud dari tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, sebagai upaya mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi (Riyanto & Anto, 2022). Kinerja dapat dikatakan seberapa pekerjaan dilakukan oleh seseorang.

METODELOGI

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei, yang digunakan untuk mengamati pada populasi ataupun sampel tertentu dengan instrumen penelitian berbentuk kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang setelah itu dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Penelitian dilaksanakan di PT. Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin pada Bulan Maret hingga Juni 2023. Kuesioner digunakan sebagai instrumen untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Kerangka konseptual penelitian sebagaimana tersaji pada gambar 1.

Indikator pengukuran variabel budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merujuk kepada (Sutrisno, 2019), yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Indikator variabel disiplin kerja merujuk kepada (Sutrisno, 2019), yang terdiri dari tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukuman, dan hubungan antar karyawan. Indikator variabel kinerja karyawan yang terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama, dan supervisi diadopsi dari (Sinambela et al., 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin yang berjumlah 77 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non purposive sampling*, di mana setiap anggota populasi tidak diberikan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian (Ferdinand, 2014). Untuk mendapatkan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut (Arikunto, 2010).

$$n = N / (1 + (N \times e^2)) \quad (1)$$

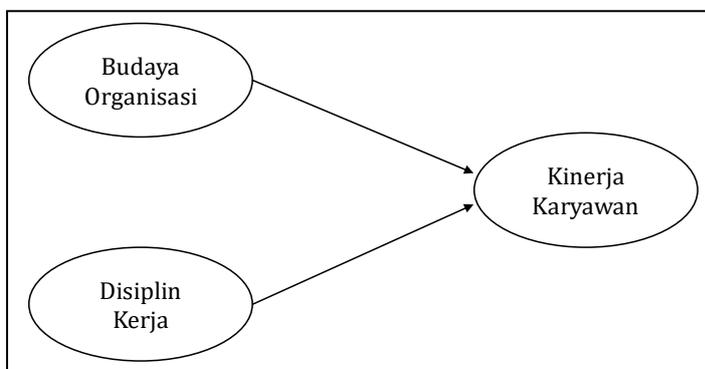
Diperoleh jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian sebanyak 65 responden. Teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

1. Uji validitas dan reliabilitas, untuk menguji kualitas data dengan membandingkan nilai *r*-hitung dengan *r*-tabel untuk uji validitas, dan melihat nilai Cronbach's Alpha untuk uji reliabilitas.
2. Analisis deskriptif berupa nilai minimum, nilai maksimum dan nilai rata-rata, untuk menggambarkan ataupun mendeskripsikan data bersumber pada hasil yang didapat dari jawaban responden pada tiap-tiap indikator pengukur variabel.
3. Analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kemampuan kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas instrumen tersaji pada tabel 1, di mana semua item adalah valid. Hasil uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini diperoleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,898. Karena nilai Cronbach’s Alpha 0,898 > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 1. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Kriteria	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	.492	0.30	Valid
	X1.2	.596	0.30	Valid
	X1.3	.539	0.30	Valid
	X1.4	.565	0.30	Valid
	X1.5	.536	0.30	Valid
	X1.6	.491	0.30	Valid
	X1.7	.569	0.30	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	.514	0.30	Valid
	X2.2	.576	0.30	Valid
	X2.3	.535	0.30	Valid
	X2.4	.569	0.30	Valid
	X2.5	.603	0.30	Valid
	X2.6	.661	0.30	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	.699	0.30	Valid
	Y1.2	.403	0.30	Valid
	Y1.3	.563	0.30	Valid
	Y1.4	.612	0.30	Valid
	Y1.5	.461	0.30	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

3.2. Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian diperoleh karakteristik responden penelitian sebagaimana tersaji pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

	Frekuensi	Persen (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	42	64.6
Perempuan	23	35.4
Total	65	100
Status Perkawinan		
Sudah Menikah	53	81.5
Belum Menikah	5	7.7
Duda/Janda	7	10.8
Total	65	100
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	13	20.0
S-1	47	72.3
S-2	5	7.7
Total	65	100
Usia		
20-25 Tahun	1	1.5
26-30 Tahun	19	29.2
26-30 Tahun	11	15.9
31-35 Tahun	9	13.8
36-40 Tahun	7	10.8
>40 Tahun	29	44.6
Total	65	100
Masa Kerja		
1-5 Tahun	6	9.2
6-10 Tahun	15	23.1
11-15 Tahun	24	36.9
>15	20	30.8
Total	65	100

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2, diketahui karakteristik responden berlandaskan jenis kelamin yang paling banyak yaitu responden laki-laki dengan jumlah 42 responden (64,6%). Sedangkan responden perempuan berjumlah 23 responden (35,4%). Artinya karyawan yang bekerja pada PT. Pelindo Petikemas Banjarmasin mayoritas atau didominasi oleh karyawan laki-lak, kemudian karakteristik responden berlandaskan status perkawinan yang paling banyak yaitu responden yang sudah menikah dengan jumlah 53 responden (81,5%). Sedangkan responden dengan status belum menikah lebih sedikit yaitu, berjumlah 5 responden (7,7%). Artinya, karyawan yang bekerja pada PT. Pelindo Petikemas Banjarmasin mayoritas atau didominasi dengan status perkawinan sudah menikah, dan karakteristik responden berlandaskan pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu responden dengan pendidikan S-1 berjumlah 47 responden (72,3%). Sedangkan responden dengan pendidikan S-2 lebih sedikit yaitu, berjumlah 5 responden (7,7%). Artinya karyawan yang bekerja pada PT. Pelindo Petikemas Banjarmasin mayoritas atau didominasi pendidikan terakhir S-1, diketahui karakteristik responden berlandaskan usia yang paling banyak yaitu responden dengan usia >40 tahun berjumlah 29 responden (44,6%). Sedangkan responden dengan usia 20-25 tahun lebih sedikit yaitu, berjumlah 1 responden (1,5%). Artinya karyawan yang bekerja pada PT. Pelindo Petikemas Banjarmasin mayoritas atau didominasi usia >40 tahun. Dan Kemudian karakteristik responden berlandaskan masa kerja yang paling banyak yaitu responden dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 24 responden (36,9%). Sedangkan responden dengan masa kerja 1-5 tahun lebih sedikit yaitu, berjumlah 6 responden (9,2%). Artinya karyawan yang bekerja pada PT. Pelindo Petikemas Banjarmasin mayoritas atau didominasi masa kerja 11-15 tahun.

3.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif berupa nilai minimum, nilai maksimum dan nilai rata-rata yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel tersaji pada tabel 4. Adapun kategori penilaian nilai rata-rata tersaji pada tabel 3.

Tabel 3. Kategori Penilaian Nilai Rata-rata

Kategori	Nilai Mean
Sangat Tidak Baik	1 – 1,7
Tidak Baik	1,8 – 2,5
Cukup Baik	2,6 – 3,3
Baik	3,4 – 4,1
Sangat Baik	4,2 – 5

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Tabel 4. Analisis Deskriptif Variabel

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja...

Variabel	Indikator	Minimum	Maksimum	Mean	Kategori
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	2	5	4.00	Baik
	X1.2	2	5	4.31	Sangat Baik
	X1.3	2	5	3.88	Baik
	X1.4	2	5	4.03	Baik
	X1.5	2	5	4.03	Baik
	X1.6	2	5	3.98	Baik
	X1.7	2	5	4.26	Sangat Baik
				Rata-Rata	4.07
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	2	5	3.57	Baik
	X2.2	2	5	3.77	Baik
	X2.3	2	5	4.18	Baik
	X2.4	2	5	4.46	Sangat Baik
	X2.5	2	5	4.26	Sangat Baik
	X2.6	2	5	4.23	Sangat Baik
				Rata-Rata	4.08
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	2	5	4.22	Sangat Baik
	Y1.2	3	5	4.26	Sangat Baik
	Y1.3	2	5	3.60	Baik
	Y1.4	2	5	4.46	Sangat Baik
	Y1.5	2	5	4.12	Baik
				Rata-Rata	4.13

Sumber: Data diolah, 2023

Berlandaskan Tabel 4, diketahui jawaban responden dalam memberikan penilaian setiap item indikator dari variabel budaya organisasi menghasilkan rata-rata mean 4,07 dan memiliki skor maksimum 5 dan minimum memiliki skor 2. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan rata-rata penilaian responden variabel budaya organisasi pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin berada dalam kategori baik dan bahwa responden dalam memberikan penilaian setiap item indikator dari variabel disiplin kerja menghasilkan rata-rata mean 4,08 dan skor maksimum 5 dan minimum memiliki skor 2. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan rata-rata penilaian responden variabel disiplin kerja pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin berada dalam kategori baik serta kemudian jawaban responden dalam memberikan penilaian setiap item indikator dari variabel kinerja karyawan menghasilkan rata-rata mean 4.13 dan rata-rata skor maksimum 5 dan minimum memiliki skor 2. Dengan demikian bisa ditarik kesimpulan rata-rata penilaian responden variabel kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Banjarmasin berada dalam kategori baik.

4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi berganda yang digunakan untuk menduga besarnya koefisien regresi, yang selanjutnya akan menunjukkan besarnya pengaruh independent variable terhadap dependent variable tersaji pada tabel 5. Dari hasil uji regresi linear berganda sebagaimana tersaji pada tabel 5, diketahui bahwa model regresi layak digunakan dalam penelitian ini dengan nilai statistik uji F sebesar 61,251 dan nilai signifikansi 0,000. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja...**

koefisien korelasi sebesar 0,815. Di mana budaya organisasi dan disiplin kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 66,4%. Dari tabel 5 juga diketahui variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Table 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	5.665	1.367		4.145	.000	
Budaya Organisasi	.271	.062	.457	4.392	.000	Signifikan
Disiplin Kerja	.298	.073	.424	4.074	.000	Signifikan

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 R = 0,815
 R Square = 0,664
 F = 61,251; Sig.=0,000
 t-tabel = 1,668

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama terbukti. Apabila karyawan menjalankan dengan baik budaya organisasi pada perusahaan, artinya karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku dan akhirnya mendorong kinerja karyawan meningkat. Menurut (Sutrisno, 2019) budaya organisasi yang baik mempunyai perangkat sistem nilai, asumsi, keyakinan, dan norma yang berlaku sejak lama yang telah disepakati dan ditiru oleh semua orang yang masuk kedalam organisasi tersebut sebagai pegangan atau acuan perilaku untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi organisasi. Sedangkan menurut Sahir (2022) budaya organisasi yang baik bagaimana pemimpin cenderung memupuk dan mengurus bisnis, pemangku kepentingan, dan karyawannya sebagai perilaku organisasi yang konsisten dari karyawan dan pimpinan (norma) sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Dijelaskan lebih lanjut oleh Wahyudin (2022) budaya organisasi yang baik memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan (Mertayasa & Wijaya, 2023; Sarumaha, 2022; Syauqi & Riyadi, 2023; Wulandari & Luturlean, 2023) yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua terbukti. Apabila karyawan melaksanakan disiplin kerja dengan baik pada perusahaan, maka mendorong kinerja karyawan meningkat. Disiplin kerja baik menurut Sutrisno (2019), adalah dengan mentaati peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja...

Menurut Hasibuan (2017) pada dasarnya teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para karyawan atau bawahannya. Pemimpin jangan berharap kedisiplinan bawahannya baik jika pimpinannya sendiri kurang disiplin, pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh karyawan atau bawahan banyak yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang oleh (Andriani et al., 2023; Pratiwi et al., 2023; Soejarminto & Hidayat, 2023; Wati & Suartina, 2023) hasil penelitian membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini mencoba untuk membuktikan secara empiris faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah variabel yang memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa disiplin kerja terkait balas jasa yang diberikan sudah memberikan keadilan bagi karyawan. Temuan dalam penelitian ini juga mendukung temuan yang ada, di mana inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi tim, agresivitas, dan stabilitas akan menghasilkan kinerja yang tinggi di antara karyawan pada sebuah Perusahaan. Penelitian ini masih terdapat keterbatasan-keterbatasan, diantaranya adalah variabel independent yang diteliti yang dijadikan sebagai konstruk hanya dua dan terbatas yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja. Selain itu untuk membangun model konseptual yang lebih kompleks dan menciptakan pemahaman yang lebih baik perlu kiranya memperluas kerangka konsep dengan menambahkan variabel independent lain dan mediasi lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Referensi :

- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, Rr. A. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FIRST MEDIA TBK CABANG JAKARTA SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i2.663>
- Arifin, A., Dammar, B., & Hasmin, H. (2018). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and Compensation on Employee Performance at the Secretariat of DPRD Office II of Luwu Regency. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 66–83. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi 7). Rineka Cipta.

- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, H., & Kurnia, K. (2019). The Influence Of Organization Culture, Organizational Commitment And Work Environment To Employee Performance In Community And Village Empowerment Department At Polewali Mandar Regency. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 208–232. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, N., Handoko, B., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Knowledge Sharing Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 03(02), 131–143. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v3i02.368>
- Mertayasa, I. K., & Wijaya, P. Y. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 385–396. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v3i2.2425>
- Peny, T. L. L., Goran, A. F., & Hermayanti. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710–721. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7639373>
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>
- Raharjo, S., Dhiana Paramita, P., & Warso, M. M. (2016). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada KUD “PATI KOTA” Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, 2(2).
- Ramdhani, A. F., Kurniawan, A. W., & Tawe, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Wisata Pantai Bintang Galesong Takalar. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 638–640.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(02), 81–90.
- Sahir, S. H. (2022). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>

- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240. <https://doi.org/0.36407/jmsab.v4i1.279>
- Sinto, S., Surbakti, S. B., Daulay, A., Nur'ainun, N., & Afna, A. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN, MOTIVASI SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT HAMPARAN PERAK DELI SERDANG. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 35–42. <https://doi.org/10.35908/jeg.v8i1.2721>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *JURNAL IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22–32. <http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen (Edisi 4)*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group
- Syauqi, A., & Riyadi, T. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TANGERANG PROVINSI BANTEN. *JURNAL ADHIKARI*, 2(3), 377–391. <https://doi.org/10.53968/ja.v2i3.77>
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 51–56. <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Wati, N. M. R., & Suartina, I. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kecerdasan Emosional, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Motor Honda Cokroaminoto Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(4), 723–731. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v3i4.2447>
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22–34. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
- Wulandari, N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 19(1), 120–133. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.666>
- Yuniarti, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada