
DAMPAK BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. SAPTA SENTOSA JAYA ABADI MUKO-MUKO

Puput Prahesti^{*1}, Zusmawati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

e-mail: ^{*1}puputprahesti.stiekbp@gmail.com, ²zusmawati@akbpstie.ac.id.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y), dan variabel bebas, yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif yang diambil dengan menggunakan teknik total sampling dari data primer yang diperoleh dari kuesioner. Data kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji t.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, dengan sampel berjumlah 107 karyawan atau responden. Analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t-hitung yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,000 > 1,983$ untuk X1 dan $3,249 > 1,983$ untuk X2).

Kata kunci— Budaya organisasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan

Abstract

The aim of this study is to evaluate the impact of organizational culture and work discipline on employee performance at PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. The variables used in this study include the dependent variable, which is employee performance (Y), and the independent variables, which are organizational culture (X1) and work discipline (X2). This study uses qualitative and quantitative data collected through total sampling techniques from primary data obtained from questionnaires. The data was then analyzed using classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and t-tests.

The population of this study is all employees of PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, with a sample size of 107 employees or respondents. Data analysis shows that organizational culture (X1) and work discipline (X2) have a positive and significant impact on employee performance. This is evident from the higher value of t-test compared to the t-table ($2.000 > 1.983$ for X1 and $3.249 > 1.983$ for X2).

Keywords— Organizational culture, work discipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang berperan penting dalam perkembangan suatu perusahaan baik dari segi bisnis maupun jasa produksi. Sumber daya manusia tentunya menjadi bagian yang sangat penting dalam kelangsungan perkembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki

kompetensi tinggi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Budaya organisasi dan disiplin kerja mempunyai peran yang sangat penting di dalam suatu perusahaan guna meningkatkan pencapaian kinerja setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga perusahaan memiliki kualitas dan target yang ingin dicapai kedepannya agar dapat mengukur kinerja karyawan tersebut.

Menurut Astutik (2016) kinerja di definisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan memiliki sumber daya berupa organisasi yang dipimpin oleh sekelompok orang yang terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nawa & Kempa (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang bebaskan perusahaan kepadanya. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan sikap setiap individu untuk menciptakan pekerjaan yang baik sesuai dengan tanggung jawabnya, guna memenuhi kebutuhan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan, antara lain faktor budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi, pengalaman kerja, kedisiplinan, kepemimpinan, kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja. Menurut observasi yang dilakukan peneliti terdapat beberapa permasalahan yang ditemukan dilokasi penelitian yaitu di PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, salah satunya yaitu budaya organisasi. Menurut Widnyani & Suartina (2021) budaya organisasi merupakan nilai - nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan dalam bersikap, berperilaku dan bertindak bagi karyawan dalam suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah suatu identitas dalam sebuah perusahaan yang dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan suatu tindakan didalam organisasi (Hasyim & Basuki, 2021).

Faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti tujuan, kemampuan, balas jasa, sanksi hukum, ketegasan serta hubungan kemanusiaan dan kompensasi seperti gaji, bonus dan tunjangan bagi karyawan yang berprestasi. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang didapatnya (Kumajas et al., 2016). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang mengolah minyak kelapa sawit dimana bahan buah dihasilkan dari perkebunan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi itu sendiri dan masyarakat Muko-Muko yang menerima dan mengolah buah kelapa sawit menjadi minyak mentah dan mengekspornya ke luar daerah. Ada beberapa fenomena yang sering terjadi pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, yaitu: 1) Beberapa karyawan masih lalai dalam pekerjaannya, misalnya tidak menggunakan APD (alat pelindung diri) dan tidak menggunakan *safety helmet* saat melakukan suatu pekerjaan. 2) Beberapa karyawan datang tidak tepat waktu, karena alasan masalah lalu lintas (macet) dan cuaca buruk. 3) Beberapa karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti pekerja melakukan pekerjaannya dengan terburu-buru dan kurang kerjasamanya antar tim karyawan. 4) Kekeluargaan didalam PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko antar karyawan sangat kuat. Salah satu contoh sederhana adalah menghadiri acara dari salah satu anggota karyawan, meski tidak semua anggota turut serta berpartisipasi menghadiri acara tersebut namun dapat dipetik suatu makna yaitu memiliki rasa kekeluargaan yang erat karena adanya solidaritas antar anggota.

Terdapat pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wina Sartika & Feriani Astuti Tarigan (2022) di PT. Cahaya Anugerah Bahari, tentang Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Anugerah Bahari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada waktu yang bersamaan.

Berbeda dengan penelitian yang diatas Sulistiawan et al (2018) budaya organisasi yaitu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang merupakan bagian integral

dari struktur sistem formal norma perilaku organisasi. Amanda et al (2017) budaya organisasi merupakan kebiasaan sistem (Organizational culture) sebagai sesuatu makna kepercayaan bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain.

H1 = Diduga budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan Destyana Ayu Widyaningsih & Romat Saragih (2021) di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Tangerang tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Tangerang. Diperoleh hasil bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial mempunyai pengaruh signifikan terkait kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Tangerang.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan Lili Sularmi & Nurul Hikmah Apriyanti (2019) di PT Mega Perintis Tbk tentang pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Perintis Tbk. Diperoleh hasil pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Perintis Tbk.

H2 : Diduga disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian tradisional karena sudah lama digunakan karena itu sudah banyak orang memakai metode penelitian ini untuk penelitian yang disebut metode positivistik yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang harus ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti sebelum melakukan penelitian, dengan demikian objek penelitian merupakan lokasi dimana untuk mendapatkan sejumlah data yang diperlukan (Sugiyono, 2017), yang dilakukan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko yang ber alamat di Desa Lubuk Pinang, Kecamatan Lubuk Pinang, Kabupaten Muko-Muko Provinsi Bengkulu sebagai objek dalam penelitian ini.

3. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah diputuskan oleh para peneliti untuk dipelajari dan dari mana mereka kemudian menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko yang berjumlah 107 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi, sehingga sampel yang diambil harus benar-benar mewakili. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 107 karyawan dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka maupun dapat diangkakan yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer dalam penelitian ini di dapat berdasarkan hasil interview secara langsung serta penyebaran kuesioner kepada responden-responden di lapangan. (Sugiyono , 2017).

5. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini,yaitu:

1. Variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X1)
2. Variabel independen, yaitu Disiplin kerja (X2)
3. Variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y)

6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu dengan kuisioner. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu pemberian beberapa pertanyaan dan pernyataan kepada para anggota sampel responden disebut juga kuisioner.

7. Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas didefenisikan sebagai suatu ukuran yang dapat menunjukkan instrument pertanyaan dalam kuisioner valid atau tidak (Sugiyono, 2017). Instrumen dikatakan valid jika bisa mengukur apa yang diinginkan dan dapat menyatakan data variabel yang diteliti dengan tepat. Indikator yang dapat digunakan untuk menguji kevalidan suatu pertanyaan adalah *Corrected Item Total Correction* (CITC) dan standar pengukuran sebesar 0,3.

Disimpulkan apabila ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$) *Corrected Item Total Correction* $> 0,3$ artinya pertanyaan di kuisioner valid. Dan sebaliknya apabila ($r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$) *Corrected Item Total Correction* $< 0,3$ artinya pertanyaan di kuisioner tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan menggunakan koefisien alpha (*cronbach's alpha*). Disimpulkan apabila *Cronbach's Alpha* (CA) $> 0,6$ artinya jawaban responden reliabel karna responden sudah menjawab dengan konsisten. Sebaliknya apabila *Cronbach's Alpha* (CA) $< 0,6$ artinya jawaban responden tidak reliabel..

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) total capaian responden merupakan suatu ukuran untuk menghitung masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100$$

Keterangan:

- TCR = Tingkat Capaian Responden
Rs = Rata-rata skor jawaban responden (rerata)
n = Nilai skor jawaban

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah dalam suatu regresi variabel terikat dan variabel bebas maupun keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak normal (Sugiyono, 2017). Indikator pengukurannya adalah *One-sample kolmogorov test* menggunakan standar alpha 0,05. Disimpulkan bahwa suatu data dapat dikatakan normal jika data mempunyai nilai asymp signifikan $> 0,05$. Dan sebaliknya apabila nilai asymp signifikan $< 0,05$ diartikan bahwa data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menghindari agar tidak terdapat korelasi antara sesama variabel independen (Sugiyono, 2017). Cara mengetahui ada atau tidak nya suatu multikolinearitas adalah dengan melihat tolerance $> 0,10$ dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan nilai < 10 , dan apabila ini terjadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan opsi *glejser*. Disimpulkan bahwa suatu data dikatakan terindikasi gejala heteroskedastisitas jika memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan data dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, yang mana tidak terjadi heteroskedastisitas lebih baik.

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui dampak budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, maka dapat dikemukakan persamaan Regresi Linear Berganda dengan persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y. Dasar pengambilan keputusan Sugiyono (2017) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ atau t-hitung $< t$ -tabel atau maka hipotesis ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau t-hitung $> t$ -tabel maka hipotesis dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Rata-rata hasil uji validitas pada item pernyataan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	6	0,644	0,300	Valid
Budaya Organisasi (X1)	8	0,518	0,300	Valid
Disiplin Kerja (X2)	6	0,636	0,300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan Tabel.2 dapat dilihat bahwa semua item variabel memiliki nilai R Hitung besar dari 0,300. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada penelitian ini valid.

Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas memperoleh hasil seperti pada Tabel.3 berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Rolr Of Thum	Kesimpulan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,896	0,600	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X1)	0,768	0,600	Reliabel
3	Disiplin Kerja (X2)	0,876	0,600	Reliabel

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variabel penelitian Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan(Y) lebih besar dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel *independen* dan variabel *dependen* memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila *Asymp Sig (2-tailed)* lebih besar dari *level of significant* yang dipakai yaitu 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,083	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* 0.083 > 0.05, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian Multikolinearitas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	1,000	1,000	Bebas gejala multikolinearitas
2	Disiplin Kerja	1,000	1,000	Bebas gejala multikolinearitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diatas menunjukkan nilai tolerance dari variabel budaya organisasi 1,000 > 0,01 dan nilai VIF 1,000 < 10, variabel disiplin kerja 1,000 > 0,1 dan nilai VIF 1,000 < 10 maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini adalah hasil pengujian heteroskedastisitas:

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi	0,100	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Disiplin Kerja	0,914	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel budaya organisasi $0,100 > 0,05$ dan variabel disiplin kerja $0,914 > 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Koeficient	Standar Error	Sign.
Constant	7,376	1,973	0,041
Budaya Organisasi	0,574	0,287	0,048
Disiplin Kerja	0,406	0,125	0,002

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,376 + 0,574X_1 + 0,406X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 7,376 satuan, artinya jika variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 7,376 satuan.
2. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,574 satuan artinya apabila budaya organisasi meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,574 satuan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,406 satuan artinya setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu-satuan maka variabel kinerja karyawan meningkat sebesar 0,406 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T merupakan uji koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance* 0,05 ($\alpha = 5\%$), dimana penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria, jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).

Tabel 8 Hasil Uji T

No	Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	t-tabel	Sign	Kesimpulan
1	Budaya Organisasi (X1)	0,574	0,287	2,000	1,983	0,048	H1 diterima
2	Disiplin Kerja (X2)	0,406	0,125	3,249	1,983	0,002	H2 diterima

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Dampak variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (H1). Variabel budaya organisasi (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,000 > 1,983$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,048 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.
2. Dampak variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H2). Variabel disiplin kerja (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,249 > 1,983$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,002 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,000 > 1,983$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,048 < 0,05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin & Artiyany, (2021), Aprilianti & Syarifuddin, (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung & Darmawan, (2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berarti budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan dan menunjang kinerja karyawan agar karyawan bekerja keras dan giat dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi yang ada seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian rinci, berorientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan telah berjalan dengan baik sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko. Semakin baik budaya organisasi disuatu perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja karyawan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi (organizational culture) sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan pelanggan. budaya organisasi juga mencakup dalam sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Dampak Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,249 > 1,983$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,002 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin & Artiyany, (2021) dan Aprilianti & Syarifuddin, (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang

dilakukan Setiawan, (2013) dan Nata & Firdausi, (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menurut Aprilianti & Syarifuddin, (2022) adalah salah satu kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku dan norma-norma sosial. Disiplin kerja yang baik akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, sebaliknya jika disiplin kerja buruk, maka kinerja karyawan akan buruk. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan disiplin kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan. Kepatuhan terhadap standar pekerjaan merupakan peranan yang sangat penting dan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena ketika karyawan mentaati standar kerja maka hasil kerjanya akan baik karena bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan bersedia dan berkeinginan untuk terus melakukan yang terbaik dalam bekerja sesuai dengan semua aturan yang berlaku di perusahaan. Penguatan disiplin kerja tidak terlepas dari pengawasan pimpinan yang tidak memihak. Pemimpin percaya bahwa karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan benar dan tepat waktu dapat ditegur dan diberi sanksi secara adil. Selain faktor pengawasan, kekeluargaan yang terjalin antar pegawai dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik dan memudahkan pegawai yang mengatur diri sendiri untuk berkoordinasi dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dampak budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko.
2. Disiplin Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko.

SARAN

Berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya terkait dengan dampak budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan:

1. Penelitian dapat dilakukan pada perusahaan yang berbeda dengan PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko, sehingga dapat memperluas generalisasi hasil penelitian.
2. Penelitian dapat menambahkan variabel bebas lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.
3. Penelitian dapat menggunakan metode pengumpulan data lainnya, seperti wawancara dan observasi, untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang budaya organisasi dan disiplin kerja.
4. Penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan representatif untuk memperoleh hasil yang lebih akurat.
5. Penelitian dapat mengkaji pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada berbagai jenis industri, seperti industri manufaktur, jasa, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

1. Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th Ed.). Mcgraw-Hill.
2. Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2021). *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace* (6th Ed.). Mcgraw-Hill.
3. Greenberg, J. (2017). *Behavior In Organizations* (11th Ed.). Pearson.
4. Sartika & Tarigan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cahaya Anugerah Bahari. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 484–507.
5. Hasyim & Basuki. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Agro Indonesia Kapuas. *AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 7(2), 89–104.
6. Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis* (S. Y. Suryandari (Ed.); 3rd Ed.). Alfabeta.
7. Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.