



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 23902-23910

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karanglewas Sejati

Ardiaz Syafa Fitra¹, Septian Aris Munandar²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

ardiazsyafa@gmail.com¹, dosen02743@unpam.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis keterkaitan antara aspek budaya kerja dan kedisiplinan pegawai terhadap tingkat kinerja tenaga kerja pada PT Karanglewas Sejati Pasar Ciruas. Permasalahan penelitian ini berangkat dari kondisi internal perusahaan yang menunjukkan belum optimalnya internalisasi nilai-nilai perusahaan di lingkungan kerja, serta masih maraknya pelanggaran terhadap aturan operasional yang berdampak negatif pada produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Riset ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pola hubungan asosiatif guna menguji keterhubungan antarvariabel. Seluruh pegawai perusahaan yang berjumlah 35 orang dilibatkan sebagai subjek penelitian, sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan melalui metode sensus atau sampling jenuh. Pengumpulan data lapangan dilaksanakan melalui observasi langsung dan penyebaran angket kepada seluruh responden. Tahapan analisis data dilakukan melalui pemeriksaan kelayakan butir instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear, pengujian hipotesis parsial maupun simultan, serta pengukuran koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi belum berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t -hitung $1,545 < t$ -tabel $2,037$ dan angka signifikansi $0,132$. Sebaliknya, kedisiplinan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial t -hitung $3,439 > t$ -tabel $2,037$; dengan angka signifikansi $0,002$. Secara simultan, budaya organisasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F -hitung $6,759 > F$ -tabel $3,295$; dengan angka signifikansi $0,004$). Nilai Adjusted R Square sebesar $25,3\%$ menunjukkan besarnya kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan $74,7\%$ sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar kajian ini.

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

1. Latar Belakang

Dalam era perkembangan teknologi yang semakin pesat, kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas menjadi semakin krusial. Keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya bergantung pada teknologi atau modal yang dimiliki, tetapi juga pada kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mempertahankan sumber daya manusianya. Dengan pengelolaan yang tepat, sumber daya manusia dapat menjadi faktor utama yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, tanpa pengelolaan yang efektif, perusahaan akan kesulitan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin kompetitif. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk perilaku dan cara kerja mereka. Budaya Organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota organisasi mampu menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan antusias sesuai dengan peminatan, dan mampu mengubah produk usang menjadi produk yang mempunyai nilai tambah tinggi dengan inovasi yang unik [1]. Seluruh unsur tersebut berfungsi sebagai perangkat yang digunakan manusia untuk menjalani kehidupan dan menyesuaikan diri dalam lingkungan sosialnya. Bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada di sebuah organisasi dan menjadi pedoman bagi sebuah organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lainnya, serta digunakan sebagai dasar aturan perilaku pada anggota organisasi tersebut [2]. Budaya organisasi adalah inti dari nilai-nilai fundamental yang dianut oleh sebuah organisasi, yang menjadi dasar bagi sikap, perilaku, dan tindakan semua anggota organisasi [3]. Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan manusia untuk mencapai satu tujuan bersama yang di dalamnya beranggotakan minimal dua orang, yang memiliki struktur organisasi, pembagian tugas, sistem kerjasama atau sistem sosial yang berdasarkan pada wewenang dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi yang memiliki mekanisme yang mempersatukan kegiatan-kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tujuan bersama tersebut [4]. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Disiplin mencerminkan kesiapan dan kesadaran individu untuk mematuhi berbagai peraturan,

standar operasional, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi menunjukkan adanya komitmen karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya secara konsisten [5]. Kedisiplinan menjadi suatu syarat untuk tercapainya hasil yang optimal dalam suatu instansi, sehingga dalam setiap peraturan di perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada, hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam mencapai standar suatu instansi. Melalui disiplin seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugasnya tanpa ada pengawasan dari pimpinan [6]. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di lingkungan perusahaan, masih dijumpai sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi. Permasalahan tersebut tampak dari belum maksimalnya keberanian karyawan dalam berinisiatif, kurangnya ketelitian terhadap detail pekerjaan, serta lemahnya kerja sama tim dalam penyelesaian tugas. Selain itu, konsistensi dalam berorientasi pada hasil kerja juga menunjukkan kondisi yang belum sepenuhnya optimal.

Di luar faktor budaya organisasi, kedisiplinan turut menjadi elemen kunci yang membentuk karakter dan hasil kerja seorang karyawan. Disiplin Kerja adalah faktor kunci yang memengaruhi produktivitas, efisien, kualitas, dan budaya kerja di dalam organisasi [7]. Disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan, disiplin kerja bukan hanya tentang kehadiran tepat waktu, tetapi juga mencakup tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan [8]. Kepatuhan profesional tidak lain merupakan wujud dari tingkat kesadaran individual sekaligus kemauan internal untuk menaati seluruh ketentuan yang ditetapkan oleh institusi, di samping juga mengindahkan nilai-nilai sosial yang hidup di lingkungan sekitarnya. Karyawan yang disiplin akan menjaga ritme kerja yang konsisten, menghindari pelanggaran administrasi, serta menjadi panutan bagi rekan kerja lainnya. Sebaliknya, tidak disiplin sering kali menjadi sumber masalah organisasi, mulai dari keterlambatan proyek, absensi tinggi, konflik antar individu, hingga menurunnya reputasi perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di PT. Karanglewas Sejati, penerapan disiplin kerja masih belum sepenuhnya sesuai harapan. Beberapa temuan menunjukkan adanya karyawan yang kurang tepat waktu, tidak konsisten mengikuti SOP, serta belum disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu. Selain itu, terdapat pula karyawan yang kurang responsif terhadap instruksi atasan dan belum maksimal menjaga kerapian area kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek kedisiplinan perlu ditingkatkan untuk mendukung kinerja perusahaan secara menyeluruh.

Sementara itu, kinerja setiap karyawan yang pada dasarnya terbentuk dari berbagai macam hal. Dari dalam diri pegawai, faktor seperti keahlian, motivasi, dan sikap saat bekerja sangatlah menentukan. Sementara dari luar, kondisi lingkungan kerja, budaya di perusahaan, sampai gaya kepemimpinan atasan juga ikut memberi pengaruh yang kuat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya [9]. Kinerja Karyawan adalah hasil atau pencapaian yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab pekerjaan yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan [10]. Capaian individu dalam lingkungan kerja didefinisikan sebagai luaran yang berhasil diraih oleh seorang personel baik dalam dimensi mutu maupun kuantitas ketika menjalankan serangkaian amanah profesionalnya. Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab, mencakup kualitas, kecepatan, ketepatan, inisiatif, serta kemampuan bekerja sama. Kinerja yang baik menjadi indikator potensi karyawan dalam membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien [11]. Kinerja karyawan ialah perolehan kerja yang dihasilkan oleh seseorang ataupun kelompok dalam organisasi, yang dijalankan selaras dengan tanggung jawab serta peranan masing-masing, guna mewujudkan tujuan organisasi [12]. Berdasarkan hasil evaluasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Karanglewas Sejati masih menghadapi beberapa tantangan. Beberapa karyawan belum sepenuhnya konsisten dalam memenuhi target kerja, kualitas hasil pekerjaan masih bervariasi, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas belum berjalan optimal. Selain itu, tingkat inisiatif dan kemampuan berkolaborasi antar karyawan juga masih memerlukan peningkatan. Kondisi ini menandakan perlunya upaya yang lebih sistematis untuk memperkuat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja agar efektivitas kerja dapat tercapai secara maksimal. Berdasarkan kondisi tersebut, kesimpulan yang bisa diambil adalah performa para pegawai di PT. Karanglewas Sejati masih terbilang fluktuatif dan belum menunjukkan pencapaian yang konsisten. Dengan memahami kondisi fenomena empiris di lapangan, penelitian ini memfokuskan perhatian pada bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja berperan dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan oleh [13], pendekatan Kuantitatif berlandaskan paradigma positivistik, di mana fenomena sosial dipelajari secara objektif melalui target populasi maupun sampel riset.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT. Karanglewas Sejati. Dengan jumlah keseluruhan sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang. Pendekatan yang digunakan untuk menetapkan subjek termasuk ke dalam kategori nonprobability sampling, lebih tepatnya melalui teknik sensus atau yang kerap disebut sebagai sampling jenuh.

Pengumpulan data menjadi tahap terpenting dalam suatu penelitian. Penelitian pada dasarnya bertujuan memperoleh data yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Untuk menunjang proses tersebut, digunakan teknik pengumpulan data tertentu. [13] Informasi yang dihimpun secara langsung dari sumber utama di lokasi penelitian dikenal sebagai data primer. Dalam konteks kajian ini, informasi primer diperoleh dengan menjalankan survei langsung terhadap para pegawai di PT Karanglewas Sejati yang menjadi fokus utama penelitian. Menurut [13] data sekunder merupakan sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti dari subjek penelitian, melainkan melalui perantara seperti pihak lain atau dokumen yang sudah ada sebelumnya. Data ini biasanya berbentuk laporan, arsip, catatan administrasi, publikasi, jurnal ilmiah, atau data yang telah diolah oleh instansi tertentu.

Instrumen penelitian yang digunakan meliputi uji validitas, dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2) serta uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

3.1. Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai profil para karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang diamati meliputi tiga aspek utama, yaitu jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	35	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner (Tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat jelas bahwa partisipan dalam riset ini didominasi sepenuhnya oleh kaum pria. Tercatat ada 35 Karyawan laki-laki yang berpartisipasi sepenuhnya oleh kaum pria. Hal ini mengindikasikan bahwa subjek penelitian di lingkup PT. Karanglewas Sejati secara eksklusif diwakili oleh tenaga kerja laki-laki tanpa adanya responden perempuan.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 25 Tahun	1	2.9	2.9	2.9
	26 - 35 Tahun	6	17.1	17.1	20.0
	36 – 45 Tahun	8	22.9	22.9	42.9
	46 – 50 Tahun	7	20.0	20.0	62.9
	≥ 50 Tahun	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner (Tahun 2025)

Berdasarkan tabel diatas terlihat jelas peta sebaran usia para responden di PT. Karanglewas Sejati. Komposisi tenaga kerja di perusahaan ini tampak didominasi oleh kalangan pegawai senior. Hal ini terbukti dengan tingginya jumlah partisipan dari kelompok lebih dari 50 tahun yang menempati posisi teratas, yaitu sebanyak 13 orang atau mencakup 37,1% dari total populasi sampel. Urutan selanjutnya diisi oleh kelompok usia dewasa matang, yakni

rentang 36-45 tahun dengan jumlah responden (22,9%), yang kemudian diikuti secara ketat oleh kategori usia 46-50 tahun sebanyak 7 orang (20,0%). Di sisi lain, representasi generasi yang lebih muda, khususnya rentang 26-35 tahun, tercatat sebanyak 6 orang (17,1%). Adapun kelompok usia kurang dari 25 Tahun menjadi segmen dengan kontribusi terkecil, di mana hanya terdapat 1 orang responden (2,9%).

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	SLTA / Derajat	33	94.3	94.3	94.3
	Strata 1 (S1)	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner (Tahun 2025)

Merujuk pada statistik yang tertera di tabel tampak jelas komposisi latar belakang pendidikan para responden. Data tersebut menyingkap disparitas yang cukup lebar antara tenaga kerja berpendidikan menengah dengan lulusan perguruan tinggi. Dominasi lulusan SLTA/ sederajat sangat kentara dengan jumlah mencapai 33 responden, yang setara dengan persentase 94,3%. Di sisi lain, partisipan yang menyandang gelar Sarjana (S1) merupakan minoritas, dengan jumlah hanya 2 orang atau sebesar 5,7%.

3.2. Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

Validity Statistic				
Variabel	R-hitung	R-tabel	N of Items	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,378 – 0,815	0,334	10	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,389 – 0,866	0,334	10	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,481 – 0,748	0,334	10	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Pada tabel hasil pengujian validitas, variabel yang diuji adalah Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dari sepuluh butir item pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas diperoleh nilai *r* hitung untuk seluruh item berada di atas *r* tabel sebesar 0,334. Berdasarkan kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan valid, seluruh elemen kuesioner terkait variabel valid serta dapat dipakai menjadi data riset.

3.3. Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	10	0,801	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	10	0,893	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,803	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada hasil uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari ketiga variabel melebihi 0,60, maka instrumen penelitian ini masuk dalam kategori reliabel. Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian.

3.4. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78511344
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.086
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Merujuk pada sajian hasil pengujian normalitas melalui metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, didapati bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) tercatat sebesar 0,200. Angka ini berada di atas ambang batas signifikansi yang lazim digunakan, yakni 0,05 (karena $0,200 > 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebaran residual dari model regresi yang diestimasi mengikuti pola distribusi normal. Oleh karena itu, dari sisi asumsi klasik, model tersebut dinyatakan layak dan tidak melanggar prasyarat normalitas.

3.5. Uji Multikolinearitas

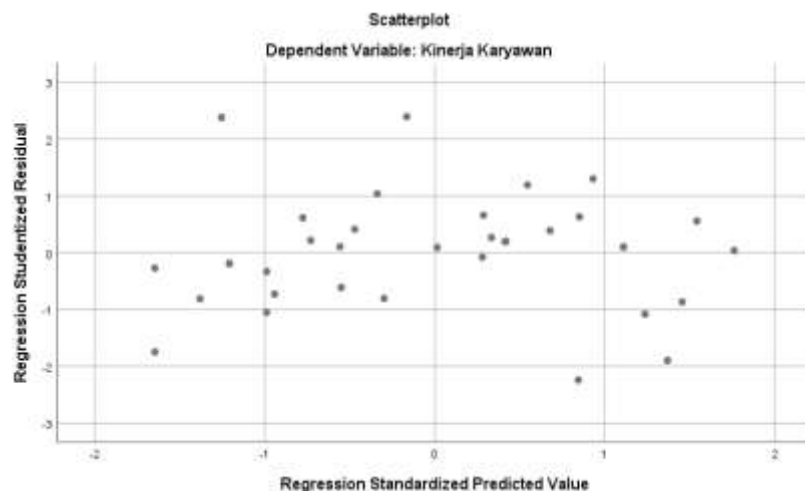
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	.976	1.025	Tidak terjadi multikolonieritas
Disiplin Kerja (X2)	.976	1.025	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Karena seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* $> 0,100$ dan nilai *VIF* $< 10,00$, maka model regresi ini dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk penelitian.

3.6. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Gambar 1 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan visualisasi di atas, terlihat distribusi data (titik-titik) menyebar secara tidak beraturan atau acak. Data tidak terkumpul hanya di satu sisi, melainkan tersebar di area positif dan negatif pada sumbu Y (*Regression Studentized Residual*) tanpa membentuk pola geometris tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa varians dari

residual satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap (*Homoskedastisitas*), yang berarti model regresi ini bebas dari masalah *heteroskedastisitas*.

3.7. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	t hitung	Sig	Keterangan
(Constant)	19.405	2.736	.010	-
Budaya Organisasi (X1)	.156	1.228	.228	Positif & Signifikan
Disiplin Kerja (X2)	.397	3.232	.003	Positif & Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Analisis Regresi berganda yang dilakukan, seperti yang disajikan dalam data, menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah: $Y = 19,405 + 0,156X_1 + 0,397X_2$. Adapun Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut; Angka Konstanta sejumlah 19,405 dimaknai apabila variabel Budaya Organisasi (X1) serta Disiplin Kerja (X2) enggan diperhitungkan (dianggap bernilai nol), maka variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai sejumlah 19,405 poin. Kemudian, Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,156 menunjukkan arah positif. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada variabel Budaya Organisasi, dengan asumsi Disiplin kerja tetap, akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,156 poin. Pengaruh positif ini bermakna bahwa adanya perbaikan pada budaya organisasi sekecil apa pun tetap memberikan kontribusi terhadap kinerja, meskipun kontribusinya tidak sebesar variabel disiplin kerja. Selanjutnya, Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0,397 menunjukkan arah positif yang lebih dominan. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada Variabel Disiplin kerja, dengan asumsi Budaya Organisasi tetap, akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,397 poin. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan (seperti ketepatan waktu dan kepatuhan prosedur), maka kinerja karyawan akan meningkat secara nyata. Faktor disiplin terbukti menjadi pendorong utama produktivitas karyawan di PT. Karanglewas Sejati dibandingkan faktor budaya.

3.8. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis T (Parsial)

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	34.314	6.111		.000
	Budaya Organisasi	.220	.143	.260	.132
2	(Constant)	25.036	5.453		.000
	Disiplin Kerja	.420	.122	.514	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Pada uji statistik, diperoleh angka t_{hitung} (1,545) Budaya Organisasi (X1) lebih kecil daripada t_{tabel} (2,037), serta angka P-signifikan lebih besar dari pada 0,05 (0,132 > 0,05). Oleh karenanya, hipotesis nol (H_0) diterima sedangkan H_1 ditolak, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, pada pengukuran Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa t_{hitung} > dari nilai t_{tabel} (3,439 > 2,037), juga dengan signifikansi yang kurang dari 0,050 (0,002 < 0,050). Oleh sebabnya, H_0 ditolak serta H_2 diterima, yang menjelaskan adanya pengaruh yang relevan (Signifikan) atas Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

3.9. Uji Hipotesis Simultan & Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan) & Koefisien Determinasi (R²)

Model	F	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square
1	6.759	.004 ^b	.545 ^a	.297	.253

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Tahun 2025

Dari hasil pengujian tersebut, didapati bahwasannya F_{hitung} Melebihi nilai F_{tabel} ($6.759 > 3.29$), dengan signifikansi kurang dari 0,050 ($0.004 < 0.050$). Sebab itu, hipotesis nol (H_0) ditolak juga hipotesis alternatif (H_3) diterima. Ini menjelaskan bahwasannya ditemukan dampak yang signifikansi atau relevan secara bersamaan (simultan) atas variabel Budaya organisasi serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya pada analisis tersebut mengindikasikan adanya signifikansi antara variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, di mana nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,253. Ini memiliki arti bahwa 25,3% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang teliti. Berdasarkan nilai tersebut, kekuatan pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada kategori Cukup.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis secara individual (uji t), diketahui bahwa nilai statistik t hitung yang tercatat sebesar 1,545 ternyata berada di bawah ambang batas t tabel (2,037). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) berhasil diterima, sementara hipotesis alternatif (H_1) harus ditolak. Dengan demikian, secara statistik dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasional (X1) belum memperlihatkan kontribusi yang bermakna terhadap capaian kerja karyawan di lingkungan PT Karanglewas Sejati. Hasil studi yang diperoleh ternyata tidak mendukung pernyataan hipotesis yang dirumuskan sejak awal. Kondisi ini diduga kuat dipengaruhi oleh profil demografis partisipan di lokasi penelitian, khususnya di kawasan Pasar Ciruas, di mana mayoritas responden merupakan tenaga kerja berpengalaman senior serta personel yang bertugas di sektor operasional lapangan. Pada tipe pekerjaan yang mengedepankan keterampilan teknis dan pola aktivitas harian yang berulang, nilai-nilai abstrak yang terkandung dalam budaya perusahaan cenderung tidak berfungsi sebagai pendorong utama peningkatan capaian kerja. Sebaliknya, faktor seperti tingkat kepatuhan terhadap prosedur serta intensitas pengawasan secara langsung terbukti lebih dominan dalam mempengaruhi performa personel. Kesimpulan studi ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan oleh [14], yang di mana pada temuan ini secara statistik mengonfirmasi bahwa variabel kultur internal perusahaan tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap capaian kerja para pegawai. Selanjutnya dari penelitian [15], ditemukan bahwa hasil pengujian secara statistik, Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Astra internasional Daihatsu Cabang Manado.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari pengujian parsial (uji t) terhadap variabel Disiplin Kerja (X2), diperoleh nilai statistik t hitung sebesar 3,439, sementara ambang batas t tabel pada tingkat kepercayaan yang sama adalah 2,037. Karena angka t hitung melampaui t tabel, serta probabilitas signifikansi tercatat 0,002 yang berada di bawah 0,05, maka hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak dan hipotesis alternatif kedua (H_2) diterima. Dengan demikian, secara statistik terbukti bahwa kedisiplinan kerja memberikan kontribusi yang bermakna terhadap capaian personel di lingkungan PT Karanglewas Sejati. Kesimpulan studi ini sejalan dengan temuan yang dilaporkan oleh [16] pada temuan ini mengonfirmasi bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan bersifat positif dan bermakna secara statistik. Kemudian dari penelitian [17] hasil pengujian variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) PT PLN Enjiniring Jakarta

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian simultan melalui statistik F, diketahui nilai F hitung yang diperoleh adalah 6,759, sementara nilai kritis F tabel pada derajat kebebasan yang sesuai tercatat sebesar 3,29. Karena F hitung melampaui F tabel, dan probabilitas signifikansi (Sig.) menunjukkan angka 0,004 yang lebih kecil dari ambang batas 0,05, maka hipotesis nol (H_0) dinyatakan ditolak, sebaliknya hipotesis alternatif ketiga (H_3) diterima. Dengan demikian, secara statistik terbukti bahwa variabel kultur internal institusi (X1) bersama dengan kepatuhan profesional (X2),

ketika diuji secara bersama-sama, memberikan kontribusi yang bermakna terhadap capaian kerja personel di lingkungan PT Karanglewas Sejati. Selanjutnya, hasil perhitungan koefisien determinasi yang disesuaikan (Adjusted R Square) menunjukkan angka 0,253. Temuan ini dapat diartikan bahwa kontribusi variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap peningkatan performa tenaga kerja mencapai 25,3 persen, sementara sekitar 74,7 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model kajian ini. Kesimpulan studi ini memperoleh dukungan dari hasil riset yang dilakukan oleh [18], temuan ini secara simultan mengonfirmasi bahwa variabel kultur internal institusi bersama dengan kepatuhan profesional, ketika diuji secara bersama-sama, memberikan kontribusi yang bermakna terhadap kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Dalam paparan telah diuraikan diatas, perihal pengaruh budaya organisasi serta disiplin kerja atas kinerja karyawan, dapat didapatkan kesimpulannya sebagaimana terangkum. Melalui hasil uji t parsial ini ditemukan bahwasannya budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif namun tidak signifikan akan kinerja karyawan. Penelitian ini menyediakan bukti empiris bahwa penerapan nilai-nilai budaya organisasi dalam konteks data responden PT. Karanglewas Sejati (Pasar Ciruas) belum mampu menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja, kemungkinan dikarenakan karakteristik pekerjaan lapangan yang lebih mengutamakan aspek teknis dibandingkan nilai filosofis organisasi. Selanjutnya, kontribusi yang bermakna dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti melalui prosedur regresi statistik adanya keterkaitan yang bersifat positif dengan tingkat keeratan sedang antara kedua variabel tersebut. Sehingga bisa disimpulkan bahwasannya ada pengaruh signifikansi dan nyata di antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana semakin tinggi kedisiplinan maka kinerja akan semakin meningkat. Temuan studi ini mengonfirmasi adanya kontribusi simultan yang bermakna dari variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan data yang dihimpun dari para responden di PT Karanglewas Sejati, hal ini mengandung makna bahwa setiap peningkatan nilai pada aspek budaya organisasi maupun kedisiplinan kerja akan cenderung diikuti pula oleh peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, kedua faktor tersebut bergerak searah dengan capaian kinerja karyawan. Kesimpulannya, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa meskipun budaya organisasi secara parsial lemah, namun jika dikombinasikan dengan penegakan disiplin kerja yang kuat, keduanya mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pasar.

Referensi

- [1] Khairunnisa Khairunnisa, Putri Fadila Batubara, Aisyah Hafizha, dan Akhmad Mukhlisin, "Budaya Organisasi dan Faktor-Faktor yang Membentuknya di Sekolah," *J. Bima Pus. Publ. Ilmu Pendidik. Bhs. dan Sastra*, vol. 2, no. 3, hal. 267–274, 2024, doi: 10.61132/bima.v2i3.1071.
- [2] Dinda Dwi Merianti dan Ichwan Nugroho, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan," *Cakrawala J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, hal. 292–300, 2025, doi: 10.37481/jmoi.v4i1.168.
- [3] M. A. N. Najah dan Y. M. Manik, "Implementasi Kegiatan Madin dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik," *Edu Cendikia J. Ilm. Kependidikan*, vol. 3, no. 01, hal. 137–143, 2023, doi: 10.47709/educendikia.v3i01.2362.
- [4] R. Muhammad Syukran, Andi Agustang, Andi Muhammad Idkhan, "KONSEP ORGANISASI DAN PENGORGANISASIAN DALAM PERWUJUDAN KEPENTINGAN MANUSIA," *PUBLIK J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adminsitasi dan Pelayanan Publik*, vol. IX, no. 1, hal. 95–103, 2022.
- [5] L. Lukman, I. N. Latif, dan R. Wongso, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening: (Studi Kasus pada Operation Pt Pelayaran Muara Kaltim Perkasa*, vol. 8, no. 3, 2025. [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/view/1363%0Ahttps://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/download/1363/981>
- [6] M. Dr. H. Maskur *et al.*, *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*, Cetakan Pe. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, 2024.
- [7] I. I. J. Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, I Made Suraharta, "No Title 濟無No Title No Title No Title," vol. 2, no. September, hal. 306–312, 2024.
- [8] N. Nurhayati, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Blantika Multidiscip. J.*, vol. 2, no. 5, hal. 533–543, 2024, doi: 10.57096/blantika.v2i5.142.
- [9] Y. P. Aditya, Raully Sijabat, dan Noni Setyorini, "Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Maeswara J. Ris. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 5, hal. 01–12, 2023, doi: 10.61132/maeswara.v1i5.99.
- [10] Silvia Jamhari dan Zahra, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi," *JIMAD J. Ilm. Mutiara Pendidik.*, vol. 2, no. 3, hal. 45–61, 2024, doi: 10.61404/jimad.v2i3.272.
- [11] S. O. A. Aang Syahdina, Yoa Kim Dong, Salma Novi Fitriani, Siti Safrida, Siti Marlina, "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Global Bintang Timur Express di Wilayah Tebet Jakarta," *Indones. Econ. J.*, vol. 1, no. 2, hal. 1548–1565, 2025.
- [12] M. Afuan, H. Ali, dan Z. Zefriyenni, "Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 6, hal. 853–867, 2023.
- [13] Sugiyono, *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd, (Ed); Ke2*. 2021.
- [14] A. Ferdian dan A. R. Devita, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 5, no. 2, hal. 187–193, 2020, doi: 10.32528/ipteks.v5i2.3657.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11693>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- [15] Rio Victor Billygraham Tutu, William Agustinus Areros, dan Joula Jety Rogahang, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *Productivity*, vol. 3, no. 1, hal. 2723–0112, 2022, doi: 10.61132/jmpai.v2i5.506.
- [16] T. N. Adinda, M. A. Firdaus, S. Agung, P. S. Manajemen, E. Bisnis, dan U. I. Khaldun, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 1, hal. 134–143, 2023.
- [17] R. Ariyanti Rumodar dan M. Amas Lahat, “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta,” *J. Ekon. Bisnis Antart.*, vol. 3, no. 1, hal. 10–17, 2025, doi: 10.70052/jeba.v3i1.471.
- [18] M. H. S. Munawir Nasir, Rezky Ratnasari Taufan, M Fadhil, “BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *Akmen*, vol. 18, no. April, hal. 71–83, 2021.