

KINERJA KARYAWAN BERBASIS BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA

Anggi Mawarti¹, Dwi Gemina², Palahudin³

anggi.mawarti@unida.ac.id¹, dwigemina@gmail.com², palahudin@unida.ac.id³

Universitas Djuanda

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya karyawan dalam menjalankan tugas diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pesona Garmen Bogor. Subjek penelitian adalah karyawan PT Mitra Pesona Garmen Bogor sebanyak 40 orang yang dijadikan sampel. Penelitian ini berbentuk deskriptif dan verifikatif. Mekanisme pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan dan studi lapangan. Metode pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menerangkan bahwa kategori budaya organisasi baik, disiplin kerja baik dan kinerja karyawan tinggi. Secara simultan dan parsial budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Human resources in the company determine the company's success in achieving its goals, because whether or not the company is successful in achieving its goals really depends on the ability of employee resources to carry out the assigned tasks. This research aims to analyze the influence of organizational culture and work discipline simultaneously and partially on employee performance at PT Mitra Pesona Garmen Bogor. The research subjects were 40 employees of PT Mitra Pesona Garmen Bogor who were used as samples. This research is descriptive and verification in form. The data collection mechanism is carried out by literature study and field study. The instrument testing method uses validity tests, reliability tests and classical assumption tests. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The research results explain that the organizational culture category is good, work discipline is good and employee performance is high. Simultaneously and partially, organizational culture and work discipline have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline And Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu untuk menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis tidak stabil (Kasmir, 2018:182). Faktor-faktor mempengaruhi kinerja

karyawan antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:189).

PT Mitra Pesona Garmen Bogor merupakan cabang perusahaan yang terletak di Jalan Pasir Kalong No. 52 RT/RW 002/003 Kecamatan Megamendung Kabupaten Bogor. Perusahaan ini bergerak dibidang konveksi di dirikan oleh Bapak Wahyu Prasetyo pada tahun 2012, memproduksi produk pakaian kemeja dan kaos. Tentunya sebagai perusahaan manufaktur, kualitas dan kuantitas produk dihasilkan serta pelayanan terbaik menjadi prioritas utama. Berikut ini data ketercapaian target produksi dan realisasi produk PT Mitra Pesona Garmen Bogor Tahun 2023.

Tabel 1. Data Ketercapaian Target Produksi dan Realisasi Produksi PT Mitra Pesona Garmen Bogor 2023

No	Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Presentase %	Keterangan
1	Januari	5000	6000	120	Tercapai
2	Februari	5000	4000	80	Tidak Tercapai
3	Maret	5000	5000	100	Tidak Tercapai
4	April	5000	6000	120	Tercapai
5	Mei	5000	4000	80	Tidak Tercapai
6	Juni	5000	6000	120	Tercapai
7	Juli	5000	5000	100	Tidak Tercapai
8	Agustus	5000	3500	70	Tidak Tercapai
9	September	5000	5000	100	Tidak Tercapai
10	Oktober	5000	3500	70	Tidak Tercapai
11	November	5000	4000	80	Tidak Tercapai
12	Desember	5000	4000	80	Tidak Tercapai
	Jumlah	60000	56000	1120	Tercapai
	Rata - rata	5000	4667	93	Tidak Tercapai

Berdasarkan Tabel 1 PT Mitra Pesona Garmen Bogor mengalami penurunan produksi pada tahun 2023 dan menyebabkan tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan, dapat diketahui bahwa target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan PT Mitra Pesona Garmen adalah sebanyak 5000 pcs perbulan. Penjualan ketercapaian tertinggi terjadi pada bulan Januari, April, Juni yaitu 6000 pcs. Sedangkan ketercapaian terendah terjadi pada bulan Agustus dan Oktober yaitu sebesar 3.500 pcs. Rata-rata target produksi pada tahun 2023 adalah 93% dan tidak mencapai target, banyak faktor yang mempengaruhi dalam 12 bulan tersebut diantaranya disebabkan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja sehingga menyebabkan karyawan tidak mencapai target sehingga terjadinya penurunan produksi pada tahun tersebut.

Peneliti juga melakukan pra-survey pendahuluan kepada 30 (tiga puluh) orang kepada karyawan PT Mitra Pesona Garmen Bogor tentang budaya organisasi. Berdasarkan pra survey dapat diketahui bahwa Sebesar 53% karyawan menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi tidak baik dan efektif. Berdasarkan kesadaran diri, keagresifan dan orientasi tim. Sedangkan 47% karyawan menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi baik dan efektif. Jika terus menerus akan berdampak

pada kinerja karyawan. Selain target hasil produksi tidak tercapai, kendala lainnya yaitu mengenai budaya organisasi belum mendukung tujuan organisasi maka dari itu diduga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Disiplin kerja merupakan hal penting meski dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja, karena disiplin kerja adalah cerminan akan tanggung jawab terhadap tugas-tugas dilaksanakan. Disiplin kerja yang baik dari para karyawan tentu dapat meningkatkan moral perusahaan menjaga standar perusahaan. Karyawan juga akan cenderung lebih menghormati aturan di tempat kerja, mengurangi kemungkinan pelanggaran, sanksi kedisiplinan. Disiplin baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas diberikan kepadanya. Disiplin kerja karyawan akan mampu mencapai efektivitas kerja maksimal, baik disiplin waktu, tata tertib atau peraturan telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja (Hari)	Absensi Karyawan (Hari)	Total Kehadiran (Hari)	Presentase Ketidakhadiran (%)
		(ii)	(iii)	(iv) = (ii) x (iii)	(v)	(vi)=(iv) – (v)	(vii) = (v) / (iv) x 100%
1	Januari	40	27	1080	33	1047	3%
2	Februari	40	20	800	30	770	4%
3	Maret	40	23	920	35	885	4%
4	April	40	17	680	35	645	5%
5	Mei	40	23	920	27	893	3%
6	Juni	40	26	1040	36	1004	4%
7	Juli	40	27	1080	26	1054	2%
8	Agustus	40	27	1080	40	1040	4%
9	September	40	24	960	30	930	3%
10	Oktober	40	24	960	27	933	3%
11	November	40	27	1080	38	1042	4%
12	Desember	40	27	1080	35	1045	3%
Rata-rata			24.33	973.33	32.67	940.67	4%

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat rata-rata ketidakhadiran pada tahun 2023 karyawan PT Mitra Pesona Garmen Bogor sebesar 4% sedangkan toleransi telah ditetapkan oleh perusahaan adalah maksimal 2%. Selain itu presentase ketidakhadiran karyawan pada bulan April mencapai angka tertinggi yaitu 5%. Alasan dari tingginya dikarenakan pada bulan April bertepatan pada Bulan Ramadhan dan Hari Raya Idul Fitri. Tingginya tingkat absensi menunjukkan rasa disiplin karyawan masih rendah sehingga menyebabkan pekerjaan kurang berhasil dari target yang ditetapkan. Ketidakhadiran karyawan akan memberikan pengaruh cukup berarti terhadap rendahnya kinerja karyawan. Hal tersebut dapat mencerminkan jam kerja tidak efektif, karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan menetapkan jam kerja karyawan pada hari Senin sampai dengan hari Jumat pukul 07.30 Wib sampai pukul 16.00 Wib, untuk jam kerja pada hari Sabtu pukul 07.30 Wib sampai pukul 15.30 Wib. Namun dengan demikian, masih ada karyawan datang terlambat masuk kerja, hal ini dikarenakan karyawan kurang disiplin dalam bekerja, sehingga dapat menghambat produktivitas kerja. Akan tetapi penelitian dilakukan oleh Handoyo, dkk (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Arianto (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Windy, dkk (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Kusnita (2015) menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pesona Garmen Bogor.

2. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:35) metode penelitian deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih/variabel yang berdiri sendiri. Sedangkan metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2018:36) adalah suatu penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mitra Pesona Garmen Bogor berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus).

Metode Pengambilan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Mitra Pesona Garmen. Sedangkan data sekunder diperoleh dari perusahaan. Prosedur pengumpulan data yang didapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) Studi Lapangan : a. wawancara (interview), b) angket (kuesioner) c. pengamatan (observasi). 2) Studi Kepustakaan penelitian ini dilakukan melalui buku-buku, literatur, tulisan-tulisan dan aturan yang ada hubungannya dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis Ordinary Least Square (OLS): 1) Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov, Normal Probability Plot. Jika nilai signifikansi \geq taraf nyata (0,05), maka distribusi data dinyatakan normal, dan jika nilai signifikansi $<$ taraf nyata (0,05), maka distribusi data dinyatakan tidak normal. Adapun hasil perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa nilai Assymp. Sig. sebesar 0,090. Hal tersebut berarti bahwa tabel berdistribusi normal karena nilai Assymp. Sig. lebih besar dari 0,05; 2) Uji Multikolinieritas apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dari hasil uji Variance Inflation Factor (VIF) pada output SPSS tabel coefficients, masing-masing variabel independen kualitas pelayanan dan harga memiliki nilai Tolerance $>$ 0,05 dan nilai VIF $<$ 5, maka model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas antara variabel terikat dengan variabel bebas sehingga dapat digunakan dalam penelitian; 3) Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji park, menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot menyebar dengan pola yang tidak jelas tersebut dan di bawah angka 0 pada titik Y. Jadi pada model regresi tidak terjadi

heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut menjadi layak dipakai untuk memprediksi setiap variabel dalam penelitian ini.

Hasil Pengolahan Data

Hasil pengolahan merupakan hasil yang didapatkan setelah data diolah menggunakan SPSS. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda, korelasi berganda, uji F dan uji t berikut ini:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Perhitungan Budaya organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kineja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	T		Tolerance	VIF
(Constant)	17,750	8,766		2,025	,050		
Budaya Organisasi	,256	,153	,045	2,363	,005	,849	1,178
Disiplin Kerja	,725	,122	,737	5,955	,000	,849	1,178
t-tabel	= 1,687						
F-hitung	= 19,974						
Sig	= 0,000						
F-tabel	= 4,105						
R	= 0,890						
R ²	= 0,791						
Adjusted R ²	= 0,782						
Std. Error Of the Estimate	= 2,29422						
Alpha (a)	= 5%						

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa hubungan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pesona Garmen Bogor menunjukkan nilai R sebesar 0,890 yang berada pada rentang nilai (0,80-1,000) termasuk dalam kategori sangat kuat. Artinya hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja mengalami peningkatan akan diikuti oleh peningkatan nilai variabel kinerja karyawan. Sedangkan perhitungan pada koefisien determinasi diketahui bahwa hasil R Square sebesar 0,791 atau 791%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh dari variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 791% dan sisanya 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen (Kasmir, 2016:189).

3. HASI DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Karyawan PT Mitra Pesona Garmen Bogor

Karakteristik karyawan PT Mitra Pesona Garmen Bogor didominasi oleh perempuan, karena dianggap memiliki ketelitian yang tinggi dengan rentang usia 25-34 tahun dengan usia yang produktif karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan secara efektif sehingga mampu mencapai target. Pendidikan terakhir SMA/SMK serta masa bekerja >1-3 tahun.

Tanggapan Karyawan Terhadap Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Berikut merupakan rekapitulasi tanggapan karyawan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan

No	Indikator	Tanggapan Karyawan (%)	kriteria	Interpretasi
1	Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Budaya Organisasi	76	Baik	Tanggapan karyawan terhadap budaya organisasi dengan kriteria baik, karyawan mampu mengembangkan diri, berinisiatif. Karyawan selalu mengutamakan kualitas serta memberikan ide kreatif dan mampu bekerjasama dengan tim dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pada perusahaan.
2	Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Disiplin Kerja	73	Baik	Tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja dengan kriteria baik, karyawan mampu disiplin dalam kehadiran, berkonsentrasi pada saat bekerja, menaati dan menghargai segala aturan diperusahaan.
3	Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	72	Baik	Tanggapan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kriteria baik, karyawan mampu menghasilkan produk dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan Perusahaan.

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,005 \leq 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Mitra Pesona Garmen Bogor Bogor. Karyawan PT Mitra Pesona Garmen menaati peraturan dan kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan berinisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk atasan terkait pekerjaan mampu bekerjasama dengan rekan kerja. Untuk tanggapan karyawan PT Mitra Pesona Garmen karyawan sering menetapkan rencana serta strategi dalam bekerja menjadi lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya yang membuat hasil kinerja mencapai target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifudin, dkk (2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan Nuraini (2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 \leq 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mitra Pesona Garmen Bogor Bogor. Karyawan PT Mitra Pesona Garmen bekerja sesuai dengan pedoman yang yang diberikan perusahaan, menggunakan fasilitas dengan hati-hati untuk menghindari dan melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan. Untuk tanggapan karyawan PT Mitra Pesona Garmen karyawan bekerja dengan kewaspadaan agar menghasilkan produksi sesuai target yang telah ditentukan serta menaati peraturan yang telah ditetapkan, karyawan bersikap baik dengan sesama rekan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Febrian, dkk (2023)

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Kusnita (2015) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara keseluruhan, budaya organisasi dan disiplin kerja saling berinteraksi dan memiliki pengaruh yang saling memperkuat terhadap kinerja karyawan Budaya organisasi yang baik dan disiplin kerja yang baik. Untuk tanggapan karyawan mengenai budaya organisasi yang memiliki kriteria sangat baik adalah kepribadian, karyawan PT Mitra Pesona Garmen saling terbuka, membantu dan memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sama halnya dengan tanggapan disiplin kerja kriteria sangat baik adalah etika kerja, hal ini agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin, dkk (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Indartono, dkk (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh dan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pada penelitian budaya organisasi memberikan pengaruh tertinggi terhadap kinerja karyawan dengan kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pengujian hipotesis yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1.)Tanggapan karyawan terhadap budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pesona Garmen Bogor adalah sebagai berikut: a) Rata-rata tanggapan penilaian karyawan terhadap budaya organisasi pada kategori baik, pernyataan dengan skor tertinggi pada indikator orientasi tim sedangkan skor terendah pada indikator kepribadian; b) Rata-rata tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja pada kategori baik, pernyataan dengan skor tertinggi pada indikator etika kerja sedangkan pernyataan dengan skor terendah pada indikator frekuensi kehadiran; c) Rata-rata tanggapan karyawan terhadap kinerja pada kategori tinggi, pernyataan dengan skor tertinggi pada indikator penekanan biaya sedangkan pernyataan dengan skor terendah pada indikator wtu (jangka waktu).
- 2.)Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pesona Garmen Bogor.
- 3.)Hasil pengujian secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut: a) Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pesona Garmen Bogor Bogor; b) Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Pesona Garmen Bogor.

Sedangkan implikasinya sebagai berikut: a) Peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dapat dilakukan dengan saling membantu rekan kerja yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan akan menjadi maksimal serta target yang dihasilkan tercapai; b) Pada variabel budaya organisasi, pernyataan dari indikator kepribadian mendapat penelitian terendah dari karyawan. Hal ini dikarenakan Peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki waktu pada saat masuk kerja agar tidak terlambat serta menghindari bolos dari pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan; c) Peningkatan

kinerja karyawan melalui waktu (jangka waktu) dengan memperbaiki waktu pada saat produksi sehingga apabila tepat waktu maka akan menghasilkan target yang diinginkan oleh perusahaan.

Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan sampel relatif sedikit (40 responden) sehingga hasilnya belum optimal dan penelitian selanjutnya dapat diarahkan pada sampel lebih besar serta menambah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen dengan harapan dapat diperoleh hasil yang lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aprilianti, Riana, and Syarifuddin (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Bandung." *Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 357-368, <https://doi:10.37606/publik.v9i2.302> (Diakses pada hari Kamis 16 Mei 2024 pada Pukul 12.00 WIB)
- Aryanti, Agnes, et al (2016). "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar." *Maker*, vol. 2, no. 2, pp. 40-46, <https://doi:10.37403/maker.v2i2.46> (Diakses pada hari Selasa 14 Mei 2024 pada Pukul 15.00 WIB)
- Baron, G. dan. (2018). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya*. Grava Media.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Coulter, R. dan. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmawan, Arif (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Applied Managerial Accounting*, vol. 6, no. 1, pp. 21-32, <https://doi:10.30871/jama.v6i1.3960>. (Diakses pada hari Kamis 16 Mei 2024 pada Pukul 14.00 WIB)
- Firman Nurhalim (2016) *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember*. Koreksi Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/156> (Diakses pada hari Kamis 16 Mei 2024 pada Pukul 13.00 WIB)
- Gemina, D., Samsuri, & Siti, M. S. (2021). *Kinerja Karyawan PT Jakarana Tama Ciawi-Bogor Dengan Pendekatan Motivasi Kerja, Disiplin dan Kemampuan Kerja*. *Jurnal Visionida*, 7, Hal. 22-32. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/4358/2558> (Diakses pada hari Senin, 27 November 2023 pada pukul 12.00 WIB)
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. S. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan*. *AJIE (Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship)*, 159-170. <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/13345> (Diakses pada hari Senin, 27 November 2023 pada pukul 15.00 WIB)
- Handoyo Mewahaini dan Helena Sidharta (2022) "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadapkinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group" *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* Volume 7, Nomor 6 <https://id.scribd.com/document/72915319> (Diakses pada hari Senin, 27 November 2023 pada pukul 18.00 WIB)
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jatilaksono, R., & Indartono, S. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi*

- Terhadap Kinerja Karyawan CV. Abank Irenk Creative Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Universitas Yogyakarta*.
https://eprints.uny.ac.id/39182/1/radityasinggihjatilaksono_12808144012.pdf
(Diakses pada hari Senin, 27 November 2024 pada pukul 10.00 WIB)
- Juliandi. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Pres.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kusnita, Harini, S., & Sudarijati. (2015). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dwi Cipta Usaha, Jakarta. *Visionida*, 1(1), 74–86.
<https://ojs.unida.ac.id/index.php/Jvs/article/view/412> (Diakses pada hari Senin, 27 November 2023 pada pukul 10.00 WIB)
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 53–71.
<https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.22> (Diakses pada hari Kamis, 28 November 2024 pada pukul 12.00 WIB)
- N Nuraini. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management* 5 (2), 314-327, 2022. 3, 2022.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/2287> (Diakses pada hari Kamis, 28 November 2024 pada pukul 14.00 WIB)
- Panbundu. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnama, dkk (2022) "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. altraco Utama Nusantara di Manado Vol. 10 No. 3 (2022): JE. Vol 10 No 3 (2022) <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.42884> (Diakses pada hari Rabu 15 Mei 2024 pada Pukul 18.00 WIB)
- Robert. (2003). *Studi Kasus, Desain dan Metode*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama Eresco.
- Siswanto, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama Eresco.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaki, Windy (2015). "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* " 15.5
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/issue/view/1185> (Diakses pada hari Rabu 15 Mei 2024 pada Pukul 11.00 WIB)
- Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widnyani, Ni Wayan, And I. Wayan Suartina. "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Lelang Bali Di Denpasar." *Widyaamrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1.1 (2021): 319-334.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1178/757>
(Diakses pada hari Selasa 14 Mei 2024 pada Pukul 15.10 WIB)
- Wijaya, I., Basri Rakhman, & Dedy Herianto. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Makassar. *Gema Kampus IISIP Yapis Biak*, 18(1), 66–77.
<https://doi.org/10.52049/gemakampus.v18i1.278> (Diakses pada hari Selasa 14 Mei 2024 pada Pukul 15.00 WIB).