

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Setiajaya Toyota Cabang Pamulang

Yuni Triulandari¹, Siti Aesah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pemulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: yunitriee310@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SetiaJaya Toyota Cabang Pamulang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap 55 responden. Teknik analisis data meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula disiplin kerja. Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 53,7%. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract—This study aims to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT SetiaJaya Toyota Pamulang Branch, both partially and simultaneously. A quantitative approach was applied using saturated sampling involving 55 respondents. Data analysis techniques included instrument testing, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The findings indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, as does work discipline. Simultaneously, organizational culture and work discipline significantly affect employee performance with a contribution of 53.7%. These findings indicate that improving organizational culture and work discipline is essential to enhance employee performance.

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

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan guna mempertahankan eksistensi dan daya saingnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan operasional maupun tujuan jangka panjang. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja tinggi akan lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, meningkatkan produktivitas, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

Kinerja karyawan pada dasarnya mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Rivai (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencerminkan efektivitas proses kerja dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak. Setyorini dan Santi (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan yang mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai kinerja organisasi. Edgar Schein (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dikembangkan kelompok dalam menghadapi permasalahan internal dan eksternal organisasi.

Sementara itu, Dunggio (2020) menekankan bahwa budaya organisasi berisi nilai-nilai yang harus dipahami, dihayati, dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Budaya yang kuat mampu menciptakan komitmen, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta mengarahkan perilaku anggota organisasi agar selaras dengan tujuan perusahaan. Rohman (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai identitas organisasi, perekat sosial, pedoman perilaku, serta mekanisme pengendalian yang mengarahkan tindakan anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar yang berlaku dalam organisasi. Farhan dan Indriyaningrum (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan upaya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan tepat waktu. Silalahi dan Bangun (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai cara untuk menumbuhkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Afandi dan Bahri (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan organisasi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab, komitmen, serta profesionalisme karyawan dalam melaksanakan tugas. Tingkat disiplin yang tinggi akan meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kesalahan operasional, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran, serta rendahnya produktivitas kerja.

Fenomena yang terjadi pada PT SetiaJaya Toyota Cabang Pamulang menunjukkan adanya indikasi permasalahan terkait kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa capaian kinerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan organisasi. Selain itu, hasil survei menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap budaya organisasi serta masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan yang tercermin dari ketidakhadiran dan keterlambatan kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja diduga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Secara teoritis, hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan telah banyak dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Budaya organisasi membentuk pola perilaku dan nilai kerja, sedangkan disiplin kerja memastikan kepatuhan terhadap standar operasional. Kombinasi keduanya diyakini dapat meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SetiaJaya Toyota Cabang Pamulang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran budaya organisasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian secara empiris. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara objektif serta pengujian hipotesis melalui analisis statistik. Metode penelitian bersifat deskriptif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan kondisi variabel sekaligus menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti.

Penelitian dilaksanakan pada PT SetiaJaya Toyota Cabang Pamulang sebagai objek penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 55 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif terbatas sehingga memungkinkan seluruh anggota populasi dijadikan subjek penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel penelitian. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk

mengukur sikap, persepsi, dan penilaian responden secara sistematis terhadap indikator variabel penelitian.

Pengukuran variabel penelitian didasarkan pada indikator yang telah dikembangkan dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Budaya organisasi diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Suryadi dan Efendi (2020), yang meliputi inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Disiplin kerja diukur berdasarkan indikator Hasibuan (2020) yang mencakup tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan, dan hubungan kemanusiaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Yulianto (2020), meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis mengenai konstruk penelitian, berikut disajikan operasional variabel penelitian.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

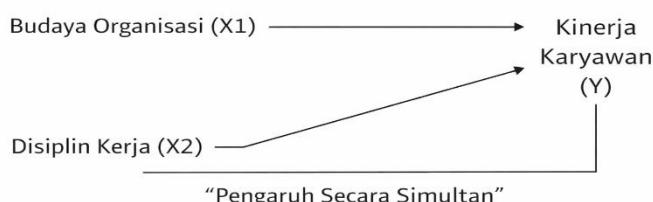
Variabel	Indikator	Sumber
Budaya Organisasi (X1)	Inovasi, perhatian detail, orientasi hasil, orientasi tim, agresivitas, stabilitas	Suryadi & Efendi (2020)
Disiplin Kerja (X2)	Tujuan & kemampuan, teladan pimpinan, keadilan, pengawasan, hubungan kemanusiaan	Hasibuan (2020)
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian	Yulianto (2020)

Tabel operasional variabel menunjukkan bahwa setiap konstruk penelitian diukur menggunakan indikator yang telah memiliki dasar teoritis yang jelas. Penggunaan indikator yang bersumber dari literatur bertujuan memastikan kesesuaian antara konsep teoritis dan pengukuran empiris dalam penelitian.

Hubungan antar variabel dalam penelitian ini didasarkan pada asumsi teoritis bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi berperan sebagai sistem nilai dan norma yang membentuk perilaku kerja, sedangkan disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Kedua variabel tersebut secara teoritis berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

Untuk memperjelas hubungan antar variabel penelitian, berikut disajikan model konseptual penelitian.

Gambar 1. Model Konseptual Penelitian



Model konseptual penelitian menggambarkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Model ini menjadi dasar dalam pengujian hipotesis penelitian, baik secara parsial maupun simultan.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik untuk memenuhi persyaratan analisis regresi, serta analisis regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji pengaruh antar variabel. Selain itu, dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel, analisis koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji hipotesis parsial dan simultan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel penelitian.

Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Kegiatan analisis dilakukan untuk menginterpretasikan data empiris yang diperoleh dari responden penelitian serta menguji hubungan antar variabel yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengolahan data dilakukan melalui tahapan statistik yang sistematis, dimulai dari penyajian karakteristik responden, pengujian kualitas instrumen penelitian, analisis hubungan antar variabel, hingga pengujian hipotesis penelitian.

Hasil pengolahan data selanjutnya diinterpretasikan untuk menjelaskan makna hubungan antar variabel serta mengkaji kesesuaian dengan konsep teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Interpretasi tersebut bertujuan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan temuan empiris yang diperoleh dari lapangan.

Penyajian hasil penelitian diawali dengan gambaran karakteristik responden sebagai dasar untuk memahami profil subjek penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik dan interpretasi hasil pengujian hipotesis.

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan profil karyawan yang menjadi sampel penelitian. Informasi ini penting untuk memahami distribusi responden dan memberikan gambaran umum tentang kondisi sumber daya manusia pada objek penelitian.

Berikut disajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
Laki-laki	47	85%
Perempuan	8	15%
Total	55	100%

Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan persentase 85%, sedangkan responden perempuan sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa struktur tenaga kerja pada perusahaan didominasi oleh karyawan laki-laki.

3.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian diuji untuk memastikan bahwa kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten.

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan memiliki nilai korelasi di atas batas minimum sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik, sehingga instrumen penelitian dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

3.3 Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Hubungan Variabel	Persamaan Regresi	Keterangan
Budaya Organisasi → Kinerja	$Y = 19,644 + 0,469X1$	Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja	$Y = 9,445 + 0,790X2$	Signifikan
Simultan	$Y = 9,390 + 0,242X1 + 0,543X2$	Signifikan

Hasil regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 53,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

3.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel penelitian. Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6 Pembahasan

Hasil pengujian statistik menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Temuan empiris yang diperoleh memberikan gambaran mengenai peran faktor perilaku organisasi dalam mempengaruhi efektivitas kerja individu di lingkungan perusahaan. Interpretasi terhadap hasil analisis dilakukan dengan mengkaji makna hubungan antar variabel secara konseptual serta menempatkan temuan penelitian dalam kerangka teori manajemen sumber daya manusia.

Analisis hubungan antar variabel dilakukan berdasarkan pengujian pengaruh parsial maupun simultan. Interpretasi terhadap hasil pengujian tersebut tidak hanya didasarkan pada signifikansi statistik, tetapi juga mempertimbangkan implikasi teoritis serta relevansinya terhadap praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

3.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai, norma, dan sistem kerja dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa perubahan pada kualitas budaya organisasi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai mekanisme sosial yang mengarahkan perilaku kerja karyawan. Lingkungan kerja yang memiliki nilai bersama, orientasi kerja yang jelas, serta sistem perilaku yang terstruktur mampu menciptakan konsistensi tindakan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

Secara teoritis, hasil tersebut sejalan dengan pandangan Hery (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang membentuk pola perilaku anggota organisasi. Budaya yang kuat mampu menciptakan keselarasan tindakan, meningkatkan koordinasi kerja, serta memperkuat komitmen individu terhadap tujuan organisasi.

Schein (2022) juga menegaskan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok dalam menghadapi permasalahan internal dan eksternal organisasi. Pola tersebut kemudian menjadi pedoman perilaku yang mempengaruhi cara individu bekerja dan berinteraksi dalam organisasi.

Budaya organisasi yang efektif berfungsi sebagai perekat sosial yang mengintegrasikan anggota organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Rohman (2021). Nilai dan norma yang dipahami bersama mampu mengarahkan perilaku kerja, mengurangi konflik, serta meningkatkan stabilitas sistem kerja.

Temuan empiris tersebut menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang konsisten pada perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kualitas kerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai identitas organisasi, tetapi juga sebagai faktor strategis yang mempengaruhi kinerja individu.

3.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku yang memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar operasional organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugas.

Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan organisasi. Kepatuhan terhadap aturan mencerminkan tanggung jawab serta komitmen terhadap pekerjaan.

Atmosudirjo (2021) menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk pengendalian diri yang rasional dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku. Individu yang memiliki disiplin tinggi mampu mengendalikan perilaku kerja secara konsisten dan terarah.

Silalahi dan Bangun (2020) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas organisasi. Disiplin yang baik akan meminimalkan penyimpangan perilaku serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Temuan empiris tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

3.6.3 Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan mencapai 53,7%, yang menunjukkan bahwa lebih dari setengah perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh faktor budaya organisasi dan disiplin kerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara faktor nilai organisasi dan faktor kepatuhan terhadap aturan kerja. Budaya organisasi membentuk pola perilaku kerja, sedangkan disiplin kerja memastikan konsistensi pelaksanaan tugas. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan produktif.

Secara konseptual, manajemen sumber daya manusia menekankan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi dan faktor perilaku kerja. Budaya organisasi menyediakan sistem nilai yang membimbing tindakan, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian perilaku operasional.

Integrasi antara nilai organisasi dan kepatuhan terhadap aturan menciptakan stabilitas sistem kerja serta meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Organisasi yang mampu membangun budaya kerja yang kuat sekaligus menegakkan disiplin kerja secara konsisten akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Temuan empiris tersebut menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai hanya melalui satu faktor tunggal, melainkan melalui kombinasi sistem nilai organisasi dan perilaku kerja yang teratur. Dengan demikian, pengelolaan budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan pada PT SetiaJaya Toyota Cabang Pamulang. Temuan empiris menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Budaya organisasi terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai, norma, dan sistem perilaku yang diterapkan dalam organisasi mampu membentuk pola kerja yang terarah, meningkatkan komitmen, serta mendorong konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja yang memiliki sistem nilai yang jelas memungkinkan karyawan memahami harapan organisasi dan menyesuaikan perilaku kerjanya secara optimal.

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat kepatuhan terhadap aturan kerja, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta konsistensi dalam menjalankan prosedur operasional berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Disiplin yang baik mencerminkan kesadaran individu dalam menjalankan kewajiban kerja secara profesional.

Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 53,7% terhadap variasi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh sistem nilai organisasi dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Integrasi antara budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang konsisten menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, stabil, dan produktif.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan organisasi yang tidak hanya berfokus pada aspek operasional, tetapi juga pada pembentukan nilai kerja dan penguatan perilaku disiplin. Pengembangan budaya organisasi yang kondusif serta penerapan disiplin kerja yang konsisten menjadi faktor strategis dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia.

Hasil analisis empiris yang diperoleh tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia secara teoritis, tetapi juga memiliki relevansi praktis bagi pengelolaan organisasi. Hubungan yang signifikan antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor perilaku organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian memberikan dasar pertimbangan bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

1. Implikasi Praktis

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperkuat internalisasi nilai budaya kerja melalui komunikasi yang jelas, pembinaan perilaku kerja, serta konsistensi penerapan norma organisasi. Selain itu, penerapan sistem pengawasan dan penegakan aturan kerja yang objektif dan berkelanjutan diperlukan untuk menjaga tingkat disiplin karyawan. Upaya tersebut dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian dilakukan pada satu unit organisasi dengan jumlah responden terbatas sehingga generalisasi hasil penelitian perlu dilakukan secara hati-hati. Variabel yang dianalisis juga terbatas pada budaya organisasi dan disiplin kerja, sementara faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan belum dianalisis secara mendalam.

3. Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan dengan kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja. Penggunaan objek penelitian yang lebih luas dan jumlah responden yang lebih besar juga dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

Penelitian ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi dan penerapan disiplin kerja yang konsisten merupakan fondasi penting dalam membangun kinerja karyawan yang optimal. Integrasi antara nilai organisasi dan kepatuhan terhadap aturan kerja menjadi faktor strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada sistem kerja, tetapi juga pada pembentukan perilaku organisasi yang konstruktif.

REFERENCES

- Azam, S., & Aesah, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Disiplin Kerja Pada PT Jaya Hotel Lestari Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3236-3246. <http://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1326>
- Deviagisti, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 77–86.
- Fahmi Susanti. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Tumbuh Kembang Yamet Pamulang. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 1–14. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2227>
- Handoyo, M., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 1–10. <https://doi.org/10.37715/jp.v7i6.3041>
- Lili, S., & Apriyanti, N. H. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Perintis Tbk. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3373>
- Mogi, A., Warasto, H. N., & Aesah, S. (2022). Effect of organizational culture and leadership style on employee performance of PT Raya Azura Persada, South Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 214–224. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.241>
- Mogi, A., Warasto, H. N., & Aesah, S. (2022). Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance Of PT. Raya Azura Persada, South Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies*, 3(5), 214-224. <https://doi.org/10.5555/ijosmas.v3i5.241>
- Muhtar, D. M., & Aesah, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm Unit Hatchery Manis di Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1983–1995.
- Muhtar, D. M., & Aesah, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Charoen Pokhand Jaya Farm Unit Hatchery Manis Di Kabupaten Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1983-1995. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Pricilla, L. (2020). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 7(2), 10–18. <https://doi.org/10.32493/jk.v7i2.y2019.p10-18>
- Ravasia, U. B., & Mogi, A. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Indoraya Lestari Jakarta Utara. *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, 1(2), 193–201. <https://doi.org/10.61787/ew3s2m97>
- Silalahi, N., & Bangun, W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 115–126.

- Sina, I. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Srikandi Diamond Motors Pondok Cabe Tangerang Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1128–1139.
- Sopana, R., & Syawaludin, S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gemilang Abadi Telekomindo Karawaci Tangerang. *Jurnal Menara*, 2(2), 324–331.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124.
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dosen di UIN Alauddin Makassar. *Edu-Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 61–69.
- Wiyanto, W., & Idrus, M. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.32493/drdb.v4i1.8690>
- Yulianto, B. (2020). Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. *Scopindo Media Pustaka*.