



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MONICA HIJAU LESTARI TANGERANG SELATAN

Ade Ratna Sari⁽¹⁾
dosen00819@unpam.ac.id
Muhammad Khoiru Sandi⁽²⁾

(Diajukan: Oktober; Direview: Oktober; Diterbitkan: Oktober)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari di Tangerang Selatan. Metode yang dilakukan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 97 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47.9%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9.342 > 1.986$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43.5%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8.549 > 1.986$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari. Uji hipotesis simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 58.6%, sedangkan sisanya sebesar 41.4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($66.646 > 3.093$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Hal ini selaras dengan pendapat menurut Ardana (2019:5) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

PT. Monica Hijau Lestari yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan produk kosmetik serta perawatan tubuh. Distribusi dan penjualannya dilakukan melalui *retail*, *online*, dan *direct selling*. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1992 dan saat ini memiliki lebih dari 148 toko yang tersebar di wilayah Indonesia. PT. Monica Hijau Lestari terus memperkuat pangsa pasar dalam negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan industri dalam negeri, maka PT. Monica Hijau Lestari bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja dan dapat dicapai dengan maksimal.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Hal tersebut selaras dengan teori Mangkunegara (2019:67) bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

PT. Monica Hijau Lestari menilai kinerja karyawan berdasarkan hasil yang dicapai oleh karyawannya menurun dalam beberapa tahun terakhir dari target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data kinerja karyawan dari PT. Monica Hijau Lestari.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Monica Hijau Lestari Tahun 2020

No	Aspek yang dinilai	JK	Target (%)	Mencapai		Tidak Mencapai	
				Orang	(%)	Orang	(%)
1	Menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang baik	97	100%	74	76.3%	23	23.7%
2	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan	97	100%	82	84.5%	15	15.5%
3	Pencapaian hasil pekerjaan sesuai target yang ditentukan	97	100%	85	87.6%	12	12.4%
4	Kemampuan melaksanakan sesuai urutan pekerjaan	97	100%	86	88.7%	11	11.3%
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	97	100%	70	72.2%	27	27.8%
6	Keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan	97	100%	74	76.3%	23	23.7%
7	Tanggung jawab pada pekerjaan	97	100%	80	82.5%	17	27.5%
	Rata-rata	97	100%	78.7	81.1%	18.3	18.9%

Sumber : Data primer diolah PT. Monica Hijau Lestari, 2020

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kualitas hasil pekerjaan hanya dicapai 76,3 %, pada aspek ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan hanya dicapai 84.5 %, pada aspek pencapaian hasil pekerjaan sesuai target yang ditentukan hanya mencapai 87,6 %, pada aspek kemampuan melaksanakan sesuai urutan pekerjaan hanya dicapai 88,7 %, pada aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan hanya mencapai 72,2 %, pada aspek keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan hanya mencapai 76,3 %, pada aspek tanggung jawab pada pekerjaan hanya mencapai 82,5 %.

Berdasarkan data tabel tersebut, ada beberapa aspek kinerja yang cakupannya tidak mencapai, diantaranya pada aspek ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tidak mencapai pada angka 27,8 %, angka ini

sangat tinggi dari aspek yang lain. Maka dari itu penulis berpendapat bahwa karyawan di PT. Monica Hijau Lestari masih kurang dalam kedisiplinan terhadap prosedur yang sudah ditetapkan dalam perusahaan.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya pencapaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang diduga menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya dan kurangnya kedisiplinan yang ada dalam diri karyawan serta belum tercapainya hasil target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang dipaparkan pada tabel di atas, penulis menduga disebabkan adanya kedisiplinan kerja karyawan yang masih belum konsisten yang menyebabkan kinerja di perusahaan ini menurun.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, karyawan lebih memahami nilai-nilai kehidupan yang ada di dalam perusahaan. Sebaliknya dengan budaya organisasi yang rendah karyawan akan merasa sulit dalam menghadapi permasalahan eksternal dan kurang ada rasa hormat dalam berperilaku.

Budaya organisasi menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku, oleh karena itu apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi di perusahaan misalnya kurangnya semangat bekerja, tingkat kedisiplinannya menurun, dan kurangnya diskusi. Hal ini selaras dengan pendapat Hairiyah (2018:11) yang mengemukakan “Budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota dalam suatu organisasi”.

Setiap perusahaan ingin para karyawannya memiliki ketaatan dan berperilaku yang baik terhadap norma dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Akan tetapi kondisi karyawan di PT. Monica Hijau Lestari masih belum optimal dalam menyikapinya, hal tersebut seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Data Budaya Organisasi PT. Monica Hijau Lestari Tahun 2020

No	Aspek yang dinilai	JK	Target (%)	Mencapai		Tidak Mencapai	
				Orang	(%)	Orang	(%)
1	Inovatif	97	100%	79	81.4%	18	18.6%
2	Bekerja dengan optimal dengan orientasi hasil dan kualitas	97	100%	81	83.5%	16	16.5%

3	Perhatian yang melekat	97	100%	68	70.1%	29	29.9%
4	Menjaga nilai organisasi	97	100%	75	77.3%	22	22.7%
5	Stabilitas lingkungan kerja	97	100%	73	75.3%	24	24.7%
6	Religius	97	100%	86	88.7%	11	11.3%
7	Kerjasama	97	100%	83	85.6%	14	14.4%
	Rata-rata	97	100%	77.9	80.3%	19.1	19.7%

Sumber : Data primer diolah PT. Monica Hijau Lestari, 2020

Berdasarkan data di atas, budaya organisasi yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya juga berfluktuasi. Pada aspek inovatif hanya dicapai sebesar 81,4 %, pada aspek bekerja optimal dengan orientasi hasil dan kualitas hanya mencapai 83,5 %, pada aspek perhatian yang melekat hanya di capai 70,1%, pada aspek menjaga nilai organisasi hanya mencapai 77,3 %, pada aspek stabilitas lingkungan kerja hanya mencapai 75,3 %, pada aspek religius hanya mencapai 88,7 %, dan pada aspek kerjasama hanya mencapai 85,6 %. Dari beberapa aspek tersebut, dalam aspek perhatian yang melekat tidak mencapai sebesar 29,9 %. Angka tersebut lebih tinggi dari aspek lainnya, penulis menduga adanya ketidakadilan dalam memberikan perhatian kepada setiap karyawannya.

Faktor lain yang penulis sinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja adalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah. Karyawan yang tidak disiplin jelas akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Tindakan tidak disiplin (*indiscipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Seorang karyawan harus mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Peraturan perusahaan dibuat bertujuan agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik menepati waktu bekerja, mentaati semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap

pekerjaan. Hal ini selaras dengan pendapat Setiyawan dan Waridin (2019:189) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh karyawan dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran karyawan yang dihimpun dari data tahun 2016 - 2020, sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Periode Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	JHK	Kondisi Absensi (Orang)				Jumlah	%
			TL	I	Alp	BL		
2016	78	290	17	11	6	8	42	14.5%
2017	88	290	20	15	5	12	52	17.9%
2018	112	290	22	14	8	23	67	23.1%
2019	121	290	32	20	12	20	84	29.0%
2020	97	290	21	22	14	12	69	23.8%
Rata2			22.4	16.4	9	75	62.8	21.7%

Ket: JHK: Jumlah Hari Kerja, TL = Terlambat, BL : Membolos, I : Ijin, ALP : Alpha

Sumber: PT. Monica Hijau Lestari

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan tingkat absensi yang dengan kecenderungan naik. Pada tahun 2016 karyawan yang terlambat, ijin dan alpha serta bolos mencapai 14,5%, tahun 2017 mencapai 17,9%, tahun 2018 mencapai 23,1%, tahun 2019 mencapai 29,0% dan pada tahun 2020 mencapai 23,8%. Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Monica Hijau Lestari di Tangerang Selatan".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat disusun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari dilakukan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen

Hasibuan (2020:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Selain itu, pengertian Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2019:8) mengemukakan bahwa: “manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi aktivitas kerja lainnya sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Arti dari efisien itu sendiri adalah mendapatkan hasil *output* terbanyak dari input yang seminimal mungkin, sedangkan efektif adalah “melakukan hal yang benar”, yaitu melakukan sebuah pekerjaan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya”.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2019:2) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan menurut Ardana (2019:5) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

3. Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti dalam Samsuddin (2018:56) bahwa “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi”.

Sedangkan menurut Robbins (2018:63) berpendapat “Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak”.

4. Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Jauvani (2019:825) mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai

suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sedangkan menurut Siagian (2019:305) berpendapat “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan di alamat Sentosa Building 2 Lt. 1 Bintaro Jaya Central Business District, Jl. Prof. Dr. Satrio No.5, Bintaro, Pd. Jaya, Pd. Aren, Kec. Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan. Adapun yang akan dibahas dalam penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Monica Hijau Lestari Tangerang Selatan.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2018:173) menyampaikan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021).

Jika populasinya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi, 2018). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 97 responden.

C. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) “penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengedintifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) terhadap variabel Y, baik secara parsial maupun simultan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)
 X_1 Terhadap Y**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.381	4.154		-.573	.568
	Budaya Organisasi	.562	.096	.470	5.871	.000
	Disiplin Kerja	.485	.098	.396	4.946	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi pada tabel di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -2.381, dan budaya organisasi sebesar 0.562, serta disiplin kerja sebesar 0.485. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -2.381 + 0.562X_1 + 0.485X_2$. Yang berarti bahwa:

- Nilai konstanta sebesar -2.381, apabila variabel X_1 dan X_2 tidak ada atau bernilai 0. Maka telah terdapat kinerja karyawan sebesar -2.381.
- Nilai 0.562 menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_2 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel Y sebesar 0.562.
- Nilai 0.485 menunjukkan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_1 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0.485.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.578	2.281

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.766 dan berada di interval 0,600 – 0,799 yang mengartikan bahwa variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) secara Bersama-sama memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0.586 atau 58.6%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

sebesar 58.6% sedangkan sisanya 41.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 3 Hasil Uji t X_1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.39	3.950		2.124	.036
	Budaya Organisasi	.827	.089	.692	9.342	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel ($9.342 > 1.986$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

Tabel 4 Hasil Uji t X_1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.62	4.406		1.729	.087
	Disiplin Kerja	.808	.094	.659	8.549	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel ($8.549 > 1.986$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (*reward* dan *punishment*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan 1/ *degree of freedom 1* ($df = k-1$), dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan 2/ *degree of freedom 2* ($df = k-1$), dimana n adalah jumlah sampel. Maka rumusnya ialah $n - k - 1$ yaitu dapat dihasilkan $97 - 2 - 1 = 94$.

**Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	693.432	2	346.716	66.646	.000 ^b
	Residual	489.022	94	5.202		
	Total	1182.454	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 20, 2023.*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel ($66.646 > 3.093$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diterima.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui variabel budaya organisasi (X1) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0.692 terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0.479 atau 47.9%, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($9.342 > 1.986$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, untuk itu hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui variabel disiplin kerja (X2) memiliki tingkat hubungan atau pengaruh sebesar 0.659 terhadap kinerja karyawan (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 0.435 atau 43.5%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($8.549 > 1.986$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, untuk itu hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari di Tangerang Selatan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -2.381 + 0.562X_1 + 0.485X_2$. Hasil analisis menunjukkan koefisien budaya organisasi sebesar 0.562 dan disiplin kerja sebesar 0.485 yang semuanya bertanda

positif. Hal ini diartikan bahwa jika budaya organisasi dan disiplin kerja tinggi, maka akan semakin meningkat kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya, jika budaya organisasi dan disiplin kerja rendah, maka akan semakin rendah juga kinerja karyawannya.

Tingkat hubungan atau pengaruh antar variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.766 atau sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 0.586 atau 58.6%. Dari pengujian pengujian hipotesis menggunakan uji statistik diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($66.646 > 3.093$). Hal ini juga diperkuat dengan nilai *probability* signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Untuk hal ini hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 0.479 atau 47.9% antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($9.342 > 1.986$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 0.435 atau 43.5% antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari. Dari pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($8.549 > 1.986$).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan sebesar 0.586 atau 58.6% antara variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Monica Hijau Lestari. Dari pengujian pengujian hipotesis menggunakan uji statistik diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($66.646 > 3.093$).

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arikunto. (2018). *Dasar-Dasar Statistik*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M.S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. dan Coulter M.. (2018). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Gaya*

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi.
Indomedia Pustaka.

Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*
Jakarta: Mandar Maju.

Setiyawan, B. dan Waridin. (2019). *Disiplin Kerja Karyawan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang.*

Siagian (2019) "*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*", Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D.* Bandung: Alfabeta.