

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X AREA JAKARTA

Noorefa Begawanita¹, Roni Faslah², Dewi Nurmalasari³

Universitas Negeri Jakarta

begawanitanoorefa@gmail.com, ronifaslah@unj.ac.id, dewi_nurmalasari@unj.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT. X Jakarta Area. Using a quantitative approach with a survey design, data were collected from 122 respondents and analyzed through multiple linear regression. The results indicate that both organizational culture and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. A strong organizational culture encourages better work discipline, which in turn improves performance. These findings offer practical recommendations for management to strengthen organizational culture and discipline in order to optimize employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X Area Jakarta. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, data diperoleh dari 122 responden dan dianalisis melalui regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat terbukti mendorong disiplin kerja yang lebih baik, yang berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam memperkuat budaya organisasi dan kedisiplinan guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis dan faktor krusial bagi keberhasilan organisasi dalam era persaingan global yang semakin kompetitif. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi jangka panjang. Kinerja karyawan, sebagai manifestasi dari kualitas SDM, menjadi indikator penting yang menentukan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Dunggio, 2020). Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan dengan kualifikasi dan kemampuan yang baik dapat menghasilkan kinerja optimal, yang mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang berpengaruh signifikan. Budaya organisasi dan disiplin kerja muncul sebagai variabel kunci yang mempengaruhi dinamika kinerja karyawan. Budaya organisasi, sebagai sistem nilai dan keyakinan bersama yang membentuk perilaku anggota organisasi, berperan sebagai kompas yang mengarahkan tindakan karyawan dalam situasi kerja sehari-hari (Korda & Rachmawati, 2022). Sementara itu, disiplin kerja, yang

mencerminkan kesadaran dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi, menjadi fondasi penting bagi konsistensi dan keandalan kinerja (Simarmata et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Jumadil et al. (2023) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, studi Calen et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun telah banyak penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan dalam konteks spesifik organisasi komersial di Indonesia, khususnya dalam sektor jasa dengan karakteristik khas seperti PT. X Area Jakarta. Fenomena yang teramati pada PT. X Area Jakarta mengindikasikan adanya masalah kinerja yang perlu mendapat perhatian serius. Berdasarkan hasil observasi pra-penelitian, terdapat proporsi signifikan karyawan yang belum mencapai standar minimum kinerja perusahaan. Data menunjukkan bahwa pada cabang Kemang sebanyak 60% karyawan masih di bawah minimum capaian kinerja, cabang Cikini sebanyak 52%, cabang Wijaya 62%, dan cabang Fatmawati 48%, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Persentase Rekap Capaian Kinerja di PT. X Area Jakarta Periode 2024

Cabang	Jumlah Karyawan	< Capaian	Persentase	> Capaian	Persentase
Kemang	30 Orang	18 Orang	60%	12 Orang	40%
Cikini	29 Orang	15 Orang	52%	14 Orang	48%
Wijaya	35 Orang	22 Orang	62%	13 Orang	38%
Fatmawati	28 Orang	13 Orang	48%	15 Orang	52%

Sumber: Rekap Capaian kinerja karyawan PT. X Area Jakarta Periode 2024

Permasalahan kinerja ini diperparah dengan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan, yang tercermin dari tingginya tingkat keterlambatan. Data rekap presensi menunjukkan bahwa cabang Kemang mencatat keterlambatan hingga 74%, cabang Cikini 54%, cabang Wijaya 46%, dan cabang Fatmawati 41%, seperti terlihat pada Gambar 1.

Gambar 1. Grafik Rekap Presensi Karyawan di PT. X Area Jakarta Periode 2024



Sumber: Rekap Presensi kinerja karyawan PT. X Area Jakarta Periode 2024

Fenomena ini mengindikasikan adanya hubungan potensial antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di PT. X Area Jakarta. Keunikan konteks organisasi dengan struktur cabang yang tersebar dan karakteristik pekerjaan yang berorientasi pada layanan pelanggan menjadikan penelitian ini memiliki nilai strategis, baik secara teoretis

maupun praktis. Penelitian ini memiliki tiga tujuan utama: (1) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. X Area Jakarta; (2) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X Area Jakarta; dan (3) menganalisis pengaruh simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X Area Jakarta. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen SDM dalam konteks budaya organisasi dan disiplin kerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar formulasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui intervensi yang tepat pada aspek budaya organisasi dan disiplin kerja.

Literatur Review

Kinerja Karyawan

Melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Rochman & Ichsan, 2021). Menurut Windi et al. (2021), kinerja merupakan suatu pencapaian tugas dalam organisasi yang dapat dipertanggungjawabkan keberhasilannya dan diukur dari upaya, kemampuan, dan motivasinya. Mangkunegara dalam Widjaja (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas (Muliawati & Agus, 2020). Kinerja juga dipahami sebagai proses pelaksanaan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan untuk mencapai hasil optimal (Perkasa & Harahap, 2023). Selain itu, kinerja tidak hanya menjadi indikator pendapatan, tetapi juga digunakan untuk menilai kemajuan proyek, pemberian bonus, dan perilaku karyawan (Ariani et al., 2020). Menurut Putra & Cahyo (2021), kontribusi karyawan terhadap organisasi dapat dinilai melalui kuantitas dan kualitas output, ketepatan waktu, kehadiran, serta sikap kooperatif.

Indikator kinerja karyawan menurut Harahap & Tirtayasa (2020) meliputi: (1) kualitas kerja, yaitu tingkat di mana hasil aktivitas mendekati sempurna dalam menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan; (2) kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah unit atau jumlah aktivitas yang diselesaikan; (3) ketepatan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan; (4) efektivitas, yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian; dan (5) komitmen kerja, yaitu tingkat di mana pegawai mempunyai komitmen dengan organisasi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pedoman yang membentuk pola pikir dan perilaku anggota, serta mempengaruhi cara mereka beradaptasi, menyelesaikan masalah serta membentuk keyakinan bersama berupa identitas dan karakter organisasi (Luthans dalam Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar, yang ditentukan oleh suatu kelompok untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok (Muchlas dalam Hanny & Adiputra, 2020). Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai dan keyakinan yang membimbing perilaku sumber daya manusia dalam organisasi (E. Khotimah, 2021). Nilai-nilai tersebut dipahami, dihayati, dan dipraktikkan sehingga menjadi dasar dalam pembentukan aturan dan perilaku kerja (Soepandi, 2020). Selain itu, budaya organisasi mencakup kebiasaan, norma, baik tertulis maupun tidak, yang berfungsi sebagai pedoman dalam menyelesaikan pekerjaan dan membentuk pola perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Yuni & Azizah, 2022).

Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter dalam Gusmery & Susanti (2023) meliputi: (1) inovasi dan pengambilan risiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil risiko; (2) orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu; dan (3) orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua aturan di suatu instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Lusianita, 2021). Menurut Afandi dalam Yuliantini & Suryatiningsih (2021), disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, yang harus dipatuhi oleh anggota organisasi. Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten, mematuhi peraturan perusahaan, dan bersedia menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan (Wanda Febri Anita et al., 2022). Disiplin juga mencerminkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma kerja yang berlaku, dan berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja (Lorinka & Evyanto, 2022). Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin besar pula kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Disiplin didefinisikan sebagai bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Trisnawati & Kurniawan, 2021).

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Siahaya et al. (2023) meliputi: (1) kehadiran di tempat kerja, yaitu indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan; (2) ketaatan pada peraturan kerja, yaitu pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja; (3) ketaatan pada standar kerja, yaitu pegawai yang menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan tanggung jawab; dan (4) bekerja secara etis, yaitu pegawai yang melakukan tindakan yang sopan dan pantas.

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah awal yang penting dalam proses pemecahan masalah penelitian (Suryana dalam Hardani et al., 2020). Islamic & Mikrad (2023) mendefinisikan metode penelitian sebagai cara ilmiah untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei dan instrumen berupa kuesioner. Menurut Hardani et al. (2020), pendekatan deskriptif bertujuan menganalisis data secara sistematis, sementara metode verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel (Sugiyono dalam Asri & Julisman, 2022). Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Jenis dan Sumber Data

Sampel penelitian adalah sebagian dari unit-unit yang ada dalam populasi, yang karakteristiknya benar-benar diselidiki atau dipelajari. Dengan adanya sampel, peneliti mengharapkan hasil yang diperoleh akan menggambarkan sifat atau karakteristik populasi yang bersangkutan (Djaali, 2021). Teknik yang digunakan adalah random sampling atau pengambilan sampel random sederhana. Pengambilan sampel random sederhana adalah sebuah sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga setiap unit penelitian atau satuan elementar dari populasi, mempunyai kesempatan atau peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode survei menggunakan angket atau kuesioner sebagai alat bantu pengumpulan data. Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim instrumen (kuesioner) kepada responden untuk dijawab, lalu diberikan kepada peneliti. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden ini dapat dilakukan melalui berbagai jalur seperti melalui aplikasi whatsapp, email, google formulir ataupun diberikan langsung kepada responden melalui tatap muka.

Analisis Data

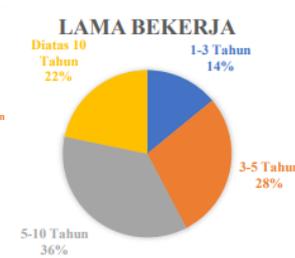
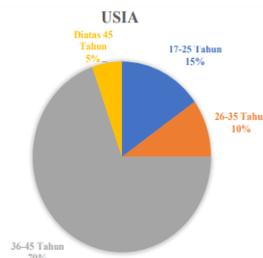
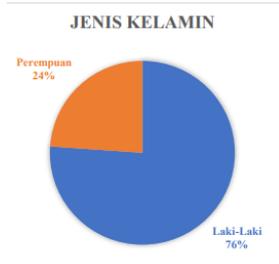
Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Setelah peneliti mengumpulkan data yang terkait, peneliti akan menganalisis data tersebut. Analisis data merupakan bentuk penyajian data untuk dapat diakses dengan mudah, analisis data bertujuan untuk menggambarkan ilustrasi dan menyimpulkan hasil penelitian (Ali, 2021). Peneliti menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) sebagai software untuk membantu mengolah data tersebut. SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 27 adalah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis (Budiyanto, 2017).

Hasil dan Pembahasan

HASIL

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh laki-laki sebanyak orang), sedangkan perempuan 23,9% (22 orang). Berdasarkan usia, responden berada pada rentang usia sebanyak 70%, diikuti oleh usia 17-sebanyak 15%, usia 26-35 tahun responden oleh 3-5 1-3 tahun disajikan



responden 76,1% (70) sebanyak mayoritas 36-45 tahun 25 tahun sebanyak 10%, dan usia di atas 45 sebanyak 5%. Berdasarkan lama bekerja, mayoritas telah bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 36%, diikuti tahun sebanyak 28%, di atas 10 tahun sebanyak 22%, dan sebanyak 14%. Distribusi karakteristik responden pada Gambar 2, 3 dan 4.

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Median	Mode	Std. Deviation	Min	Max
Kinerja Karyawan (Y)	92	37.77	38.00	37	3.020	15	43
Budaya Organisasi (X1)	92	37.34	38.00	38	2.988	15	43
Disiplin Kerja (X2)	92	33.57	34.00	34	2.616	16	38

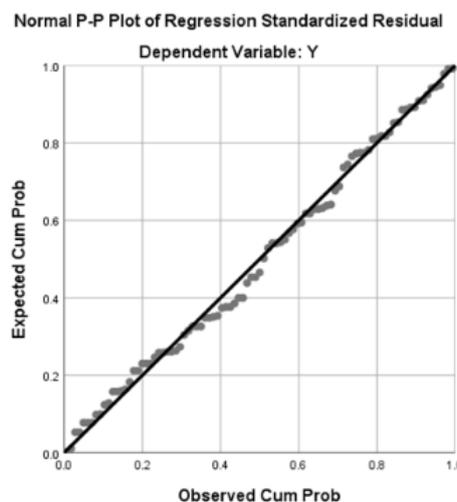
Berdasarkan Tabel 2, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata 37,77 dengan standar deviasi 3,020. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai rata-rata 37,34 dengan standar deviasi 2,988. Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai rata-rata 33,57 dengan standar deviasi 2,616.

Variabel	Indikator	% per Indikator	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	22.42%	Tertinggi
	Kualitas Kerja	22.39%	
	Ketepatan Waktu	22.27%	
	Efektivitas	22.13%	
	Komitmen Kerja	10.79%	Terendah
Budaya Organisasi (X1)	Inovasi	56.07%	Tertinggi
	Orientasi Tim	22.04%	
	Orientasi Hasil	21.89%	Terendah
Disiplin Kerja (X2)	Bekerja secara Etis	38.21%	Tertinggi
	Kehadiran	24.68%	
	Ketaatan terhadap Standar Kerja	24.64%	
	Ketaatan terhadap Peraturan	12.47%	Terendah

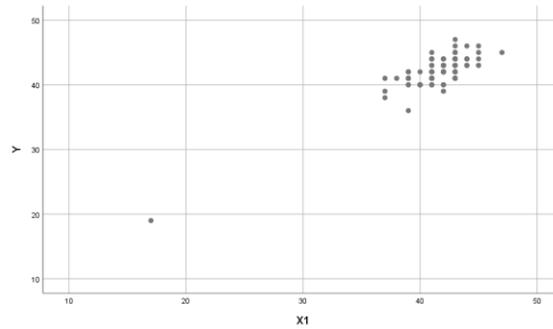
Pada variabel kinerja karyawan, indikator kuantitas kerja memiliki persentase tertinggi (22,42%), sedangkan komitmen kerja memiliki persentase terendah (10,79%). Pada variabel budaya organisasi, indikator inovasi memiliki persentase tertinggi (56,07%), sedangkan orientasi hasil memiliki persentase terendah (21,89%). Pada variabel disiplin kerja, indikator bekerja secara etis memiliki persentase tertinggi (38,21%), sedangkan ketaatan terhadap peraturan memiliki persentase terendah (12,47%).

Uji Prasyarat Analisis

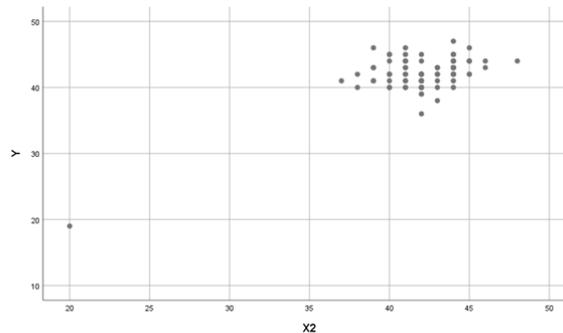
Hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, yang berarti data berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan pola yang linear antara variabel X1 dan Y, serta X2 dan Y, seperti ditunjukkan pada gambar 5



Gambar 5 Grafik Normalitas



Gambar 6. Grafik Linearitas X1 dan Y



Gambar 7 Grafik Linearitas X2 dan Y

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.562	1.780	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0.562	1.780	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 4, nilai tolerance kedua variabel independen sebesar $0,562 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,780 < 10$, yang menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.840	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X2)	0.899	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi kedua variabel independen $> 0,05$, yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.429	2.261	Beta	1.959	0.053
Budaya Organisasi (X1)	0.714	0.064	0.745	11.140	0.000
Disiplin Kerja (X2)	0.190	0.067	0.189	2.829	0.006

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh persamaan regresi: $Y = 4,429 + 0,714X_1 + 0,190X_2$. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,714 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,714 satuan. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,190 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,190 satuan.

Uji Hipotesis

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	667.138	2	333.569	154.743	0.000
Residual	191.852	89	2.156		
Total	858.989	91			

Berdasarkan Tabel 7, nilai F-hitung sebesar 154,743 > F-tabel 2,72 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti hipotesis diterima bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.881	0.777	0.772	1.468

Berdasarkan Tabel 8, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,881 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,777 menunjukkan bahwa 77,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan 22,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,714 dan t-hitung 11,140 (signifikansi 0,000 < 0,05). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,714 satuan. Hasil ini menegaskan peran strategis budaya organisasi sebagai katalisator kinerja dalam konteks organisasi modern. Indikator inovasi menjadi kontributor dominan dalam budaya organisasi dengan persentase tertinggi 56,07%. Fenomena ini merefleksikan pentingnya ekosistem yang mendorong kreativitas dan pemikiran inovatif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya yang menghargai inovasi menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk mengekspresikan ide-ide baru tanpa takut akan konsekuensi negatif jika gagal. Namun, analisis lebih mendalam mengungkapkan bahwa item dengan skor tertinggi pada indikator inovasi adalah "Saya memilih untuk menuruti inovasi dari rekan saya dibanding mengajukan inovasi sendiri", yang mengindikasikan kecenderungan karyawan untuk mengadopsi ide orang lain daripada mengusulkan ide sendiri. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori psychological safety (Edmondson, 1999), yang menekankan pentingnya rasa aman psikologis untuk mendorong pengambilan risiko dan inovasi individual.

Di sisi lain, orientasi hasil menjadi indikator dengan persentase terendah (21,89%), yang mengindikasikan bahwa meskipun karyawan diarahkan untuk mencapai target, fokus pada

hasil belum terinternalisasi secara optimal dalam budaya organisasi PT. X Area Jakarta. Item "Saya menargetkan hasil kerja yang sempurna" mendapat skor terendah, yang mungkin mencerminkan sikap pragmatis atau perfeksionisme yang kurang berkembang. Mengacu pada teori goal-setting (Locke & Latham, 2002), targets yang spesifik, menantang namun realistis akan mendorong kinerja lebih baik dibandingkan targets yang kabur atau terlalu idealistik. Temuan ini menunjukkan kesempatan untuk memperkuat orientasi hasil melalui sistem penetapan target yang lebih terstruktur dan berbasis data, serta memberikan feedback yang konstruktif dan tepat waktu.

Dalam konteks teoretis, hasil penelitian ini mendukung teori budaya organisasi Schein (2010) yang menekankan bahwa budaya organisasi beroperasi pada tiga level: artefak visible, nilai-nilai yang diartikulasikan, dan asumsi dasar yang tak terucapkan. Di PT. X Area Jakarta, intervensi budaya perlu menysasar ketiga level tersebut untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan. Temuan ini juga selaras dengan hasil penelitian Korda & Rachmawati (2022) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai mediator.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,190 dan t-hitung 2,829 (signifikansi $0,006 < 0,05$). Meskipun efeknya lebih kecil dibandingkan dengan budaya organisasi, hasil ini tetap mengonfirmasi peran penting disiplin kerja dalam membentuk kinerja karyawan. Indikator "bekerja secara etis" muncul sebagai komponen terkuat dalam disiplin kerja dengan persentase 38,21%. Item "Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan" mendapat skor tertinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan PT. X Area Jakarta memiliki kesadaran tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban mereka. Temuan ini sejalan dengan teori organizational citizenship behavior (OCB) yang dikembangkan oleh Organ (1988), yang menekankan bahwa perilaku sukarela yang melebihi persyaratan formal pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi.

Sebaliknya, "ketaatan terhadap peraturan" merupakan indikator dengan persentase terendah (12,47%), dengan item "Saya selalu masuk kerja kecuali ketika ada keperluan yang sangat mendesak" mendapat skor terendah. Hal ini mengindikasikan adanya masalah kehadiran yang mungkin berhubungan dengan tingginya tingkat keterlambatan yang teramati dalam data presensi. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori self-regulation (Bandura, 1991), di mana individu yang memiliki kemampuan regulasi diri yang rendah cenderung kesulitan dalam mematuhi aturan-aturan formal seperti ketepatan waktu.

Analisis lebih lanjut dengan mengintegrasikan data kehadiran menunjukkan pola yang menarik: cabang dengan tingkat keterlambatan tertinggi (Kemang, 74%) juga memiliki persentase karyawan dengan kinerja di bawah standar tertinggi (60%). Keterkaitan ini menguatkan argumen bahwa kedisiplinan, terutama dalam aspek kehadiran, memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Ariesni & Asnur (2021), disiplin kerja dapat menjelaskan 22,9% variasi dalam kinerja karyawan, yang konsisten dengan temuan penelitian ini meski dengan konteks organisasi yang berbeda.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung 154,743 (signifikansi $0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,777 mengindikasikan bahwa 77,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen

tersebut, sementara 22,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Analisis lebih mendalam terhadap indikator kinerja karyawan menunjukkan bahwa "kuantitas kerja" menjadi kontributor terkuat dengan persentase 22,42%, dengan item "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak" mendapat skor tertinggi. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan PT. X Area Jakarta memiliki kemampuan untuk menghasilkan output kerja dalam volume yang tinggi. Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori job characteristics model (Hackman & Oldham, 1976), yang menyatakan bahwa pekerjaan dengan tingkat otonomi dan variasi tugas yang tinggi cenderung menghasilkan motivasi intrinsik dan produktivitas yang lebih tinggi.

Di sisi lain, "komitmen kerja" menjadi indikator dengan persentase terendah (10,79%), dengan item "Terkadang saya tidak bersikap profesional jika menghadapi kendala" mendapat skor terendah. Hal ini mengindikasikan area yang perlu ditingkatkan dalam hal sikap profesional saat menghadapi tantangan kerja. Dalam kerangka teori psychological capital (Luthans et al., 2007), resiliensi—kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan—merupakan komponen penting yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan performa karyawan dalam situasi yang menantang.

Interaksi antara budaya organisasi dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan dapat dipahami melalui model sistem sosioteknikal (Bostrom & Heinen, 1977). Budaya organisasi mewakili aspek sosial yang membentuk nilai dan norma perilaku, sementara disiplin kerja mewakili aspek teknis yang berfokus pada aturan dan prosedur formal. Integrasi yang harmonis antara kedua aspek ini menciptakan lingkungan yang kondusif untuk kinerja optimal. Secara praktis, temuan ini menyoroti pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Intervensi yang hanya berfokus pada satu aspek saja—baik itu budaya organisasi atau disiplin kerja—tidak akan menghasilkan dampak yang optimal. Sebaliknya, strategi yang mengintegrasikan pengembangan budaya inovatif dengan penguatan sistem disiplin kerja akan menghasilkan efek sinergis yang lebih besar pada kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aprilianti & Syarifuddin (2022) yang menemukan kontribusi simultan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75,5%, yang sangat mendekati nilai 77,7% dalam penelitian ini..

5. Kesimpulan

- a. Indikator kinerja karyawan yang paling dominan adalah kuantitas kerja, menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah besar, yang mencerminkan efisiensi dan produktivitas tinggi.
- b. Indikator tertinggi pada budaya organisasi adalah inovasi, di mana karyawan cenderung mengikuti ide rekan kerja daripada mengajukan inovasi sendiri, menunjukkan keterbukaan terhadap ide baru meskipun kurang inisiatif pribadi.
- c. Pada disiplin kerja, indikator paling menonjol adalah bekerja secara etis, ditandai dengan tingginya kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan kendala, yang mencerminkan lingkungan kerja yang solid dan bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ali, A. (2021). Title : Quantitative Data Analysis Author : Ameer Ali. Research Gate, May, 1-10. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23322.36807>
- [2] Aprilianti, R., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminstrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(2), 357-368. <https://doi.org/DOI:>

10.37606/publik.v9i2.302

- [3] Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- [4] Ariesni, S., & Asnur, L. (2020). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163-171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- [5] Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- [6] Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(2), 123-141. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v1i2.1395>
- [7] Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 215-221. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7462>
- [8] Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- [9] Khotimah, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi aan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Ekonomi*, 23(1), 31-50. <https://doi.org/10.37721/je.v23i1.760>
- [10] Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(2), 57-73. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3706.2022>
- [11] Muliawati, T., & AGUS, F. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 8(3), 606-619. <https://doi.org/https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675>
- [12] Perkasa, D. H., & Harahap, T. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Abadi Tangerang. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 55-71. [https://doi.org/Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Abadi Tangerang](https://doi.org/Pengaruh%20Insentif%20Dan%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20PT.%20Mutiara%20Abadi%20Tangerang)
- [13] Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>
- [14] Soepandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kenko No Kai. *JURNAL SeMaRaK*, 3(3), 11-28. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7097>
- [15] Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>
- [16] Windi, W. N., Ahman, E., & Santoso, B. (2021). Analisis Talent Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Investasi*, 7(3), 11-17. <https://doi.org/10.31943/investasi.v7i3.136>
- [17] Yuliantini, T., & Suryatiningsih, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia). *Populis: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 6(2), 104-120. <https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255>