

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Alumindo Selaras

The Influence Of Organizational Culture And Work Discipline On Employee Performance At PT. Mitra Alumindo Selaras

Hanny Catellina^a, Asep Jamaludin^b, Zenita Apriani^c

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang^{a,b,c}

mn22.hannycatellina@mhs.ubpkarawang.ac.id^a, asejamaludin@ubpkarawang.ac.id^b

Abstract

The purpose of this study is to examine how the work discipline and corporate culture of PT Mitra Alumindo Selaras affect the productivity of its employees. This study employs a quantitative causal-associative approach. The study's population consists of all thirty employees of PT Mitra Alumindo Selaras, and a saturation sampling method was used to choose a sample from the whole population. Once the questionnaires were sent to the workers, a variety of approaches were used for data analysis, including multiple linear regression, classical assumption tests, validity and reliability tests, and others. Study results suggest that both work discipline (X2) and work culture (X1) influence performance. X2 has a regression coefficient of 22.7%, work discipline has a t-statistic of 5.566, and work culture has a regression coefficient of 1.679. Conversely, work discipline (X2) and organizational culture (X1) account for 94% and 6% of the performance variance, respectively.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana disiplin kerja dan budaya perusahaan PT Mitra Alumindo Selaras memengaruhi produktivitas karyawannya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kausal-asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh tiga puluh karyawan PT Mitra Alumindo Selaras, dan metode pengambilan sampel jenuh digunakan untuk memilih sampel dari seluruh populasi. Setelah kuesioner dikirimkan kepada para pekerja, berbagai pendekatan digunakan untuk analisis data, termasuk regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas, dan lain-lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik disiplin kerja (X2) maupun budaya kerja (X1) memengaruhi kinerja. X2 memiliki koefisien regresi sebesar 22,7%, disiplin kerja memiliki statistik t sebesar 5,566, dan budaya kerja memiliki koefisien regresi sebesar 1,679. Sebaliknya, disiplin kerja (X2) dan budaya organisasi (X1) masing-masing menyumbang 94% dan 6% dari varians kinerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam perkembangan industri dan teknologi digital di Indonesia, PT. Mitra Alumindo Selaras menjadi salah satu perusahaan yang memiliki peran strategis dalam mendukung transformasi digital di berbagai sektor. Perusahaan ini dikenal sebagai penyedia layanan *software development*, *IT support*, serta solusi digital yang digunakan oleh berbagai mitra bisnis, baik nasional maupun internasional. Dengan visi menjadi penyedia solusi teknologi terbaik di Indonesia, PT. Mitra Alumindo Selaras berkomitmen mengandalkan tenaga kerja profesional, inovatif, dan berintegritas sebagai kekuatan utama dalam mencapai tujuan perusahaan. (Wulandari & Woyanti, 2023).

Secara lebih luas, Jawa Barat merupakan provinsi yang kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional melalui sektor industri, teknologi, dan jasa digital. Berdasarkan data BPS Provinsi Jawa Barat tahun 2023, wilayah ini menjadi

penyumbang tenaga kerja industri terbesar di Indonesia (Rahmah & Juliannisa, 2022), namun produktivitasnya masih di bawah DKI Jakarta dan Jawa Timur akibat ketimpangan kualitas SDM dan penerapan lingkungan organisasi yang belum merata (Juswadi & Sumarna, 2024). Secara nasional, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), produktivitas tenaga kerja mencapai 87,96 juta per tenaga kerja per tahun, tetapi terjadi ketimpangan antar sektor dan wilayah, dimana sektor pertambangan tertinggi sebesar 547,78 juta, sektor pertanian 36,87 juta per tenaga kerja, serta secara regional, DKI Jakarta tertinggi 339,66 juta dan Nusa Tenggara Timur berada terendah dengan 37,11 juta (Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Tahun 2023).

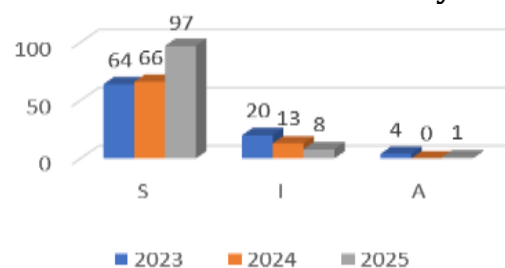
Dalam tersebut, kinerja karyawan menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana individu berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Performa tidak semata-mata dinilai berdasarkan *output*, namun mencakup langkah, perilaku kerja, serta sikap profesional selama bekerja (Maulida & Dewanto, 2023). Kinerja yang optimal akan tercapai apabila didukung oleh kultur organisasi yang kokoh dan penerapan kedisiplinan kerja yang tetap terjaga di seluruh lini perusahaan (Asnora, 2020). Bagi PT. Mitra Alumindo Selaras, penerapan budaya kerja berbasis profesionalisme dan kedisiplinan menjadi pondasi penting dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul, mengingat industri teknologi menuntut ketepatan, kecepatan, dan kreativitas tinggi dari setiap individu yang terlibat.

Dilihat dari *Society for Human Resource Management* (SHRM, 2023), budaya kerja yang positif memiliki korelasi kuat dengan tingkat kepuasan, motivasi, dan retensi karyawan. Studi terhadap lebih dari 11.000 pekerja di 15 negara menunjukkan 83% karyawan dengan budaya organisasi yang sehat memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Namun, observasi awal di PT. Mitra Alumindo Selaras menunjukkan kinerja karyawan belum sepenuhnya mencapai target perusahaan, ditandai perbedaan capaian antar divisi, keterlambatan penyelesaian proyek, serta rendahnya koordinasi lintas tim. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan pada faktor internal, khususnya budaya organisasi dan disiplin kerja yang belum optimal, sehingga kinerja karyawan belum stabil dalam aspek produktivitas, kualitas kerja dan kedisiplinan:

Tabel 1.1 Absen Kehadiran dan Lembur Karyawan

Tahun	Hadir	Tidak Hadir	Jumlah
2023	7087	240	7327
2024	6933	271	7204
2025	5359	315	5674

Gambar 1 Ketidakhadiran karyawan



Sumber: Diolah Penulis, (2026)

Data yang ditunjukkan pada tabel dan gambar 1 menunjukkan tren penurunan kehadiran dan peningkatan ketidakhadiran. Pada tahun 2023, tercatat hadir 7087 dan tidak hadir 240 dari total 7327, kemudian tahun 2024 kehadiran menurun menjadi 6933 dan ketidakhadiran meningkat menjadi 271 dari total 7204. Pada tahun 2025 (hingga bulan Oktober), kehadiran turun signifikan menjadi 5359 dengan ketidakhadiran 315 dari total 5674. Berdasarkan kategori, ketidakhadiran didominasi oleh sakit (S) yang meningkat dari 64 menjadi 97, sementara izin (I) menurun dari 20 menjadi 8, dan alfa (A) tetap rendah dari 4 menjadi 1. Kondisi ini menunjukkan

ketimpangan antara tingkat kehadiran dan ketidakhadiran yang cenderung memburuk. Secara teoritis, produktivitas kerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai target organisasi, sehingga idealnya kehadiran menjadi indikator dari disiplin dan komitmen kerja. Namun, tren penurunan kehadiran tanpa perbaikan signifikan pada ketidakhadiran menandakan disiplin kerja belum konsisten yang berpotensi menurunkan efektivitas tim dan memperlambat penyelesaian proyek, sehingga sistem pengawasan, pembagian beban kerja dan penerapan aturan kedisiplinan masih perlu diperkuat.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam seperti Darmawan, (2022) menemukan bahwa “budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi disiplin kerja berpengaruh positif”, sebaliknya Hanny & Adiputra, (2020) menemukan budaya organisasi berpengaruh, tetapi disiplin kerja tidak, sedangkan Alimuddin & Artiyany, (2022) menunjukkan keduanya menunjukkan pengaruh positif. Perbedaan hasil ini dipengaruhi karakteristik organisasi seperti pada PT Citra Buana Prakarsa yang memiliki struktur hierarki ketat dan PT Multikarya Sarana Perkasa yang lebih kolaboratif. Dalam PT. Mitra Alumindo Selaras, struktur kerja yang fleksibel, ritme kerja cepat, serta tuntutan inovasi tinggi membuat penerapan budaya dan disiplin kerja lebih kompleks, sehingga penelitian ini penting untuk menganalisis kembali pengaruh kedua variabel tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan fundamental yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Di PT. Mitra Alumindo Selaras, tantangan utama meliputi penerapan nilai budaya yang belum konsisten, tingkat kedisiplinan yang belum seragam, serta produktivitas yang tidak stabil. Jadi, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana “budaya organisasi memengaruhi kinerja, bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja, dan bagaimana kedua faktor tersebut memengaruhi kinerja secara bersamaan”.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Sistem Sosial (*Social System Theory*)

Grand theory dalam penelitian ini yaitu Teori Sistem Sosial yang dikemukakan oleh Talcott Parsons (1951) yang menjelaskan bahwa organisasi merupakan sistem sosial yang terdiri dari berbagai komponen saling berkolaborasi dan bekerja sama (Taylor, 2025). Setiap anggota organisasi dipandang sebagai bagian dari sistem yang berinteraksi berdasarkan nilai, norma, dan struktur yang berlaku (Herawati, 2023), serta memiliki mekanisme untuk menjaga stabilitas dan keberlangsungan organisasi (Valentina & Yanuar, 2025).

Teori Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior Theory*)

Middle theory dalam penelitian ini adalah Teori Perilaku Organisasi diungkap oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2019), yang menjelaskan hubungan antara aspek makro organisasi seperti struktur, sistem, dan budaya dengan aspek mikro berupa perilaku individu dan kelompok di tempat kerja (Siregar, 2024; Wujarso, 2024). Teori ini menekankan bahwa interaksi individu dengan motivasi dan gaya kerja yang berbeda dapat disatukan melalui budaya organisasi dan disiplin kerja untuk mencapai efektivitas organisasi (Ahmad et al., 2025; Valentina & Yanuar, 2025).

Teori Budaya Organisasi (*Organizational Culture Theory*)

Menurut Robbins & Judge (2019) dan Schein (2017), budaya organisasi merupakan nilai dan sistem yang dianut anggota organisasi sebagai pembeda antarorganisasi. Budaya berfungsi sebagai pedoman perilaku, membentuk identitas, serta memengaruhi interaksi, inovasi, dan pengambilan keputusan (Alasyari et al., 2023; Lase et al., 2025).

Inisiatif dan pengambilan risiko, ketelitian, fokus pada hasil daripada proses, penekanan pada individu daripada tim, stabilitas daripada perubahan, dan agresivitas adalah semua tanda dari budaya perusahaan. (Robbins & Judge, 2019 dalam Lase et al., 2025).

Sutrisno, (2023) Ditemukan bahwa norma dan nilai yang kuat di dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang pada gilirannya berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Rahmawati & Pratama, (2022) Menunjukkan bagaimana budaya perusahaan memengaruhi kinerja secara tidak langsung dengan meningkatkan motivasi intrinsik.

Wibowo, (2022) menegaskan bahwa mendorong budaya perusahaan yang positif akan menghasilkan tempat kerja yang lebih menyenangkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas. Hidayat, (2024) menemukan bahwa budaya organisasi berperan dalam meningkatkan disiplin kerja yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, Lestari, (2023) Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat seiring dengan kekuatan budaya perusahaan.

Teori Disiplin Kerja (*Work Discipline Theory*)

Menurut Hasibuan (2016), disiplin kerja adalah Pemahaman dan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan dan prinsip perusahaan. (Panjaitan & Sihombing, 2023). Keteraturan, efisiensi, dan dedikasi terhadap pekerjaan dapat ditingkatkan melalui disiplin, yang menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja, proses, dan tugas. (Dwijyanthi et al., 2023).

Indikator disiplin kerja meliputi kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab pekerjaan, kepatuhan pada instruksi atasan, serta inisiatif dan etika kerja (Hasibuan dalam Rayyan & Paryanti, 2021).

Prakoso (2020) Ditemukan bahwa penegakan aturan di tempat kerja meningkatkan produktivitas, khususnya dalam hal keandalan dan akuntabilitas pekerja. Ibrahim et al., (2022) Disiplin kerja diidentifikasi sebagai elemen terpenting yang memengaruhi kinerja karyawan setelah mempertimbangkan semua faktor lainnya. Wijaya, (2023) Diamati bahwa penegakan aturan dan regulasi di tempat kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Selain itu, Dewi (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Teori Kinerja Karyawan (*Employee Performance Theory*)

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil pelaksanaan pekerjaan yang ditunjukkan melalui kualitas dan jumlah output digapai sama operator berdasarkan tanggung jawab yang diberikan (Santoso & Widodo, 2022). Bukan hanya produksi yang menjadi ukuran kinerja, tetapi juga perilaku kerja, akuntabilitas, dan kemampuan kerja tim. (Nurhandayani, 2022). Indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Maulida & Dewanto (2023) mencakup: 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Tanggung jawab, 4) Kerja sama, dan 5) Inisiatif.

Andini (2022) Penelitian menunjukkan bahwa ketika pekerja berada dalam lingkungan yang ideal, mereka mampu berfungsi pada tingkat yang jauh lebih tinggi. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja staf, menurut Firman dkk. (2024), karena meningkatkan antusiasme kerja. Dan menurut Oktaviani (2021), cara terbaik untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja adalah perpaduan antara motivasi internal dan ekstrinsik.

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis

- H1:** Ditemukan pengaruh yang berarti antara kultur organisasi kepada hasil kerja pegawai pada PT. Mitra Alumindo Selaras.
- H2:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepatuhan kerja kepada kinerja karyawan pada PT. Mitra Alumindo Selaras.
- H3:** Terdapat pengaruh yang signifikan antara kultur organisasi dan disiplin kerja secara simultan kepada performa karyawan pada PT. Mitra Alumindo Selaras.

3. Metode Penelitian

Para peneliti dalam studi ini menggunakan strategi kuantitatif berdasarkan kerangka kerja asosiatif kausal. Semua orang yang masih bekerja pada tahun 2025 adalah pekerja PT. Mitra Alumindo Selaras. Pengambilan sampel jenuh digunakan untuk memilih sampel sebanyak tiga puluh karyawan. Kuesioner skala Likert digunakan untuk pengumpulan data. Untuk menganalisis data, SPSS digunakan bersamaan dengan regresi linier berganda.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto, uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian suatu instrumen, dinyatakan valid jika korelasi positif dengan nilai r -hitung > 0.296 , dan tidak valid jika < 0.296 (Vernandes et al., 2022). Hasil uji menyebutkan semua item pernyataan memiliki nilai r -hitung > 0.296 pada tabel r -tabel (0,05).

a. Uji validitas Budaya Organisasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Item-Total Statistics	
			Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.53	4.878	.305	.773
X1.2	17.60	3.352	.619	.617
X1.3	17.53	4.189	.370	.725
X1.4	17.43	3.633	.703	.591
X1.5	17.37	4.171	.605	.644

Gambar 2. Validitas Budaya Organisasi

b. Uji Validitas Disiplin kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.47	4.120	.201	.639
X2.2	17.47	3.361	.438	.510
X2.3	17.50	3.845	.206	.655
X2.4	17.27	3.651	.640	.444
X2.5	17.23	3.909	.503	.503

Gambar 3. Validitas Disiplin Kerja

c. Uji validitas kinerja karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V.1	17.63	4.309	.218	.733
V.2	17.70	3.045	.559	.596
V.3	17.57	3.909	.276	.728
V.4	17.50	3.431	.749	.540
V.5	17.47	3.708	.595	.599

Gambar 4. Validitas Kinerja Karyawan

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dinyatakan reliabel apabila angka reliabilitasnya > 0,6 (Vernandes et al., 2022). Hasil menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* budaya organisasi (0,725), disiplin kerja (0,706) dan kinerja karyawan (0,798).

Reliability Statistics		
variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	.725	5
X2	.706	5
Y	.798	5

Gambar 4. Reliabilitas

3. Uji Normalitas

Cari tahu apakah data dari variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal dengan menggunakan uji normalitas. (Warongan et al., 2022). Dengan kata lain, data tersebut mengikuti distribusi normal, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah $0,200 > 0,05$.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.54809333
Most Differences	Extreme Absolute	.300
	Positive	.300
	Negative	-.250
Test Statistic		.300
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Gambar 5. Normalitas

4. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

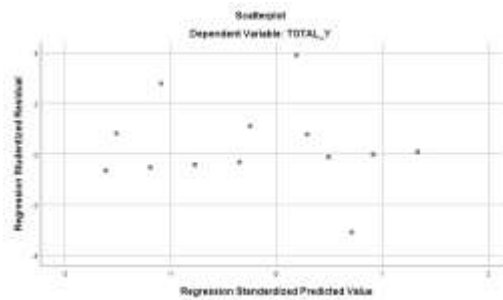
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.357	.996		1.363	.184		
	TOTAL_X1	.717	.129	.754	5.566	.000	.113	8.819
	TOTAL_X2	.227	.135	.228	1.679	.005	.113	8.819

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Gambar 6. Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai Tolerance 0,113 dan VIF 8,819 pada variabel Total_X1 dan Total_X2. Nilai ini mengindikasikan adanya korelasi tinggi antar variabel bebas sehingga terdapat multikolinieritas yang cukup kuat. Kondisi ini dapat memengaruhi kestabilan koefisien regresi, sehingga perlu perbaikan model seperti menghapus, mentransformasi, atau menggabungkan variabel.

5. Uji Heterokedastisitas



Gambar 7. Heteroskedastisitas

Jika dilihat pada scatterplot Nilai Prediksi Standar Regresi vs Residual Studentisasi Regresi, tampaknya distribusi titik residual benar-benar acak di sepanjang garis nol, tanpa struktur yang terlihat seperti corong, gelombang, bentuk meruncing atau melebar. Titik-titik juga tersebar merata pada area positif maupun negatif, sehingga menunjukkan varian residual yang relatif konstan. Model regresi tersebut memenuhi asumsi homoskedastisitas, dan tidak ada indikasi heteroskedastisitas, oleh karena itu model ini cocok untuk studi lebih lanjut.

6. Uji t Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.357	.996		1.363	.004
	TOTAL_X1	.717	.129	.754	5.566	.000
	TOTAL_X2	.227	.135	.228	1.679	.005

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Gambar 8. Uji t

Hasil perhitungan SPSS thitung diatas kemudian diperbandingkan dengan t tabel dalam derajat kesalahan lima persen ($df=n-2$) ($30-2$), dengan demikian didapatkan hasil t tabel sebanyak = 0.683

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil mengungkap *Sig.* dengan nilai $0,000 < 0,05$ serta diketahui thitung 5,566 > ttabel 0.683, berarti lingkungan kerja mempengaruhi individual pada kinerja karyawan PT. Mitra Alumindo Selaras. Berarti jika budaya organisasi meningkat, akan menaikkan juga performa manusia.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan *Sig.* yaitu angka $0,005 < 0,05$ serta diketahui thitung 1.679 > tabel 0.683 berarti disiplin kerja mempengaruhi individual pada kinerja karyawan PT. Mitra Alumindo Selaras. Berarti jika kedisiplinan karyawan meningkat, akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

7. Uji f Simultan

Pengujian simultan dipakai guna memastikan bagaimanakah variabel bebas memberi pengaruh pada variabel tergantung. Variabel independen memiliki dampak besar dalam mempengaruhi variabel dependen jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. (Kusmiyatun & Sonny, 2021).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.255	2	73.127	226.640	.000 ^b
	Residual	8.712	27	.323		
	Total	154.967	29			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berlandaskan hasil tersebut menunjukkan *Sig.* dengan nilai $0,000 < 0,05$ serta $f_{hitung} 50,820 >$ dari $f_{tabel} 3,107$ atau memiliki arti menerima H_a maupun menolak H_0 . Untuk menghitung t_{tabel} menggunakan rumus $f(k; n-k-1) = (2; 30-2-1) = 2; 27 = 4,210$ Dengan demikian secara serempak Budaya organisasi bersama disiplin kerja memiliki dampak sangat berarti kepada tingkat kinerja karyawan.

8. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Cara ini ditujukan guna memahami hubungan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	1.357	.996		1.363	.004
	TOTAL_X1	.717	.129	.754	5.566	.000
	TOTAL_X2	.227	.135	.228	1.679	.005

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Persamaan regresi pada penelitian yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ atau Y

$$Y = 1.357 + 0,717 (X_1) + 0,227 (X_2) + e.$$

Dengan itu yang bisa dipaparkan, adalah:

- Konstanta sebesar 1,357 bersifat positif menunjukkan bahwa jika budaya organisasi dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 1,357.
- Terdapat hubungan positif atau searah antara budaya organisasi dan kinerja;

koefisien regresi sebesar 0,717 menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam kinerja kerja, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,717.

- c. Jika budaya organisasi berkorelasi positif dengan kinerja ($r=0,717$), maka peningkatan satu unit dalam kinerja kerja akan menyebabkan peningkatan 0,717 unit dalam kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan disiplin kerja, dengan korelasi 0,227 yang menunjukkan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam kinerja kerja, terdapat peningkatan 0,227 unit dalam kinerja karyawan.

9. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.944	.940		.568

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dilihat dari nilai tersebut, nilai *R Square* (0,940) memperlihatkan variabel budaya organisasi maupun disiplin kerja mendeskripsikan 94,0% variasi yang terjadi pada performa operator. Sisanya (0,6 atau 6%) dideskripsikan nilai lainnya ada pada studi misal beban kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, keselamatan kerja serta lainnya.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji secara parsial mengungkap nilai $0,000 < 0,05$ serta diketahui thitung 5,566 > ttabel 0,683, berarti Kultur organisasi berdampak pada individual pada performa karyawan PT. Mitra Alumindo Selaras., artinya hipotesis pertama diterima. Temuan ini mengindikasikan yaitu budaya mempunyai efek parsial yang sangat berpengaruh kepada performa operator pada studi tersebut. sejalan dengan penelitian (Saepul et al., 2020) variabel kultur organisasi signifikan sangat mempengaruhi dan positif kepada variabel performa operator

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua didukung oleh hasil uji parsial, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Mitra Alumindo Selaras mempengaruhi kinerja individu karyawan (nilai Sig. 0,005 < 0,05 dan nilai t hitung 1,679 > t tabel 0,683). Disiplin kerja memang berpengaruh terhadap ukuran kinerja, sebagaimana dibuktikan oleh bukti ini. Konsisten dengan penelitian sebelumnya, (Vernandes et al., 2022) variabel tingkat disiplin kerja berkontribusi pada performat karyawan antar variabel PT. POS Indonesia di Kota Padang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mengungkap nilai Sig. 0,000 < 0,05 serta f terhitung 50,820 > dari ftabel 3,107, artinya hipotesis ketiga diterima. Studi ini mengungkap nilai kultur budays nilai kedisiplinan pengerjaan secara simultan simultan berpengaruh kepada

variabel kultur performa karyawan. Studi ini sejalan sama studi (Kusmiyatun & Sonny, 2021) Unsur budaya perusahaan bersama unsur disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi tingkat kinerja karyawan PT. Resindo Jakarta Selatan.

Kesimpulan Dan Implikasi

Kesimpulan

1. Kinerja operator sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan, menurut temuan regresi linier berganda. Koefisien regresi sebesar 0,717 dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara peningkatan budaya organisasi dan peningkatan kinerja selanjutnya. Akibatnya, faktor ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja juga menunjukkan dampak positif dan sangat pengaruh kepada performa karyawan, dengan koefisien regresi 0,227 dan berpengaruh 0,005 ($<0,05$). Ini menandakan yaitu peningkatan kedisiplinan karyawan, seperti kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab pekerjaan, turut mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata.
3. Selain itu, Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan budaya perusahaan. Kedua faktor ini menjelaskan 94% varians dalam kinerja karyawan (dengan koefisien determinasi 0,940), sedangkan variabel penjelas menjelaskan 6% sisanya.

Implikasi

Implikasi penelitian menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi secara konsisten serta menerapkan disiplin kerja yang tegas dan adil. Penanaman nilai profesionalisme, kerja sama tim, orientasi hasil, dan tanggung jawab dapat dilakukan melalui kebijakan, komunikasi internal, dan keteladanan pimpinan, didukung pengawasan yang efektif serta sistem insentif dan sanksi yang seimbang untuk menciptakan kinerja yang berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, R., Aminah, S., & Dzuriyat, M. (2025). Individual Behavior And Group Behavior In The Organizational Behavior Of Educational Leadership At Al-Jaohar It Middle School. *Al-Afkar: Journal For Islamic Studies*, 8(1), 1627–1638.
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., & Alkhowas, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(1), 117–124.
- Alimuddin, M. I., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 18(1), 139–150.
- Asnora, Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 45–56.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Dewi, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efisiensi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 55–66.
- Dwijayanthi, N. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Kediri Iii Tabanan. *Emas*, 4(6), 1362–1372.

- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435.
- 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.
- Herawati, A. (2023). Perubahan Sosial Masyarakat Di Masa New Normal (Analisis Menggunakan Perspektif Sosiologi Talcott Parsons). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 25(1), 286–292.
- Hidayat, A. (2024). Organizational Culture And Its Impact On Work Discipline And Employee Performance. *Journal Of Organizational Behavior*, 9(1), 15–27.
- Ibrahim, M., Rahman, A., & Putra, D. (2022). Organizational Culture, Employee Motivation, Workload, And Employee Performance. *Journal Of Management Development*.
- Juswadi, J., & Sumarna, P. (2024). Perkembangan Nilai Tukar Petani Jawa Barat Dan Korelasinya Dengan Tenaga Kerja, Inflasi, Dan Pdrb Sektor Pertanian. *Paspalum*, 12(1), 128–135.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/Jr.V6i1.139>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, Dan Implikasi Untuk Manajemen Organisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 21–45.
- Lestari, S. (2023). Organizational Culture And Employee Performance: Empirical Study. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 101–110.
- Maulida, N. I., & Dewanto, D. (2023). The Influence Of Work Discipline And Organizational Culture On Employee Performance At Pt Transportation Jakarta. *Journal Of Management And Energy Business*, 3(2).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(2), 108–110.
- Oktaviani, D. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(2), 77–86.
- Rahmah, A. M., & Juliannisa, I. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah Minimum, Dan Pdrb Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Barat. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 246–254.
- Rahmawati, D., & Pratama, R. (2022). Organizational Culture And Employee Motivation On Performance. *International Journal Of Business And Management*, 17(3), 45–55.
- Saepul, A. A., Nurlenawati, N., & Anggela, F. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2).
- Siregar, E. (2024). *Desain Dan Perilaku Organisasi*.
- Sutrisno, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 89–98.
- Valentina, F., & Yanuar, Y. (2025). Sinergi Antara Karyawan Magang Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Faktor Penentu Kinerja Di Pt Xyz. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(2), 416–429.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yuliastanty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang. *Matua Jurnal*, 4(1), 17–28.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Emba*, 10(1), 963–972.
- Wibowo, A. (2022). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 33–42.
- Wijaya, B. (2023). Work Discipline And Employee Performance Improvement. *Journal Of Management Research*, 8(2), 55–64.
- Wujarso, R. (2024). *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Individu, Kelompok, Dan Organisasi*.
- Wulandari, D., & Woyanti, N. (2023). Pengaruh Pendidikan, Upah Minimum, Dan Kesempatan Kerja Sektor Formal Terhadap Pengangguran Terdidik Di Provinsi Jawa Barat (2017–2021). *Bisecer*, 6(2), 90–104.