

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri

Nur Laily^{1*}, Lik Anah²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No. 55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
n.laily67@yahoo.co.id

Abstract

PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri one the factories engaged in the field of food and beverages. This research aimed to find out the effect of organizational culture and work discipline toward the employee performance at PT. Rukun Bersama Sentosa, Kediri. The method used is quantitative with causal approach. The sample of this research is 128 employee and it used simple random sampling technique. The data collection was questionnaire by using data quality test, classical assumption test and multiple linear regression analysis. Those are used to test and prove the research hypothesis. The result of the research showed that (1) the organizational culture affects partially toward the employee performance (2) the work discipline affects partially toward the employee performance, and (3) the organizational culture and work discipline affect simultaneously toward the employee performance at PT. Rukun Bersama Sentosa, Kediri.

Keywords: *The organizational culture; The work discipline; The employee performance*

Abstrak

PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang makanan dan minuman ringan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausal atau sebab akibat. Jumlah sampel sebanyak 128 karyawan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri, (2) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri, (3) Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.

Kata kunci: *Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi perihai dalam menentukan apakah dalam perusahaan dapat unggul kompetitif dan berhasil dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Tujuan tersebut dapat diidentifikasi dari budaya organisasi yang terarah, tingkat disiplin karyawan yang tinggi, kinerja yang efektif, serta tingkah laku dan attitude yang baik, setia dan taat pada peraturan perusahaan. Melalui beberapa hal tersebut, maka karyawan akan mampu mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan (Jatilaksono dan Indartono, 2016).

Menurut Tartika dkk (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun pengukuran kinerja merupakan hal yang paling penting dalam manajemen program secara keseluruhan karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Jadi kinerja karyawan merupakan sikap individu untuk menghasilkan kerja yang baik sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja baik dan sebaliknya. Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi dan disiplin kerja (Kasmir, 2018).

Budaya organisasi memiliki hal yang berkaitan penting dengan kinerja karyawan, karena budaya organisasi dapat digunakan sebagai sarana mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara menerapkan nilai-nilai yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk selalu kondusif dan mampu bersaing dengan baik. Isvandiari dan Purwanto (2017:39) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan dari sejumlah orang sebagai anggota organisasi, termasuk para pemimpi dimana mereka saling berinteraksi satu sama lain, dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain di luar pekerjaan. Budaya organisasi adalah cara berpikir, cara bekerja dan cara berperilaku para karyawan di perusahaan melakukan tugas dan pekerjaanya (Kharismadi dkk., 2019:494).

Menurut Telmanier (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang tumbuh dari diri sendiri sehingga dapat menyebabkan karyawan tersebut bisa menyesuaikan dirinya terhadap peraturan dan keputusan kebijakan perusahaan yang telah dibebankan kepadanya. Dengan

adanya disiplin kerja karyawan dapat mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan rentang waktu yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan harus memiliki sikap mentaati semua peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma perusahaan. Disiplin merupakan sebuah tindakan untuk mendorong para anggota untuk ememnuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi (Yatim, Utari dan Hartati, 2019). Jadi disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang bekerja di perusahaan dengan mematuhi dan mentaati peraturan yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan pihak kepala bagian dan pihak HRD terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan, seperti karyawan kurang menguasai pada bidangnya yang dapat menimbulkan kurang ketelitian dalam bekerja sehingga karyawan kurang tanggap pada pekerjaan yang telah diberikan. Kedua, setiap proses produksi terdapat kendala seperti menurunnya permintaan barang yang menurun, cuaca yang kurang mendukung dan mesin yang rusak. Hal ini dapat mempengaruhi target yang telah dtentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan tanya jawab dengan pihak HRD dan pegawai PT.RBS diperoleh informasi bahwa budaya organisasi terdapat permasalahan pertama, karyawan pada saat memperbaiki mesin produksi masih menerapkan cara lama dan kurang bisa mengembangkan cara-cara barunya disertai adanya rasa takut gagal ketika ingin mencobanya. Kedua, kurangnya diadakan musyawarah, dikarenakan pada saat musyawarah yang terlibat hanya kepala bagian tertentu dan kepala bagian lainnya tidak diikuti sertakan dalam penyampaikan keluhan-keluhan yang dirasakan para anggotanya, sehingga dapat mengakibatkan kurangnya arahan dan ketidaktahuan untuk para anggotanya. Selain itu terdapat permasalahan lainnya, seperti setiap hari jumat diadakan senam pagi sebelum masuk jam kerja namun masih banyak karyawan yang tidak mengikuti kegiatan tersebut dikarenakan adanya sikap malas-malasan sehingga dapat memicu kurangnya keakraban dan kebersamaan secara tim di dalam perusahaan dan lebih memilih melakukan aktivitasnya masing-masing.

Mengenai disiplin kerja terdapat permasalahan pada keterlambatan masuk jam kerja dengan berbagai alasan, seperti jarak antara tempat kerja dan tempat tinggal karyawan yang terlampau jauh dan beralasan ban sepeda motornya bocor yang berulang-ulang dengan alasan yang sama. Hal tersebut dikarenakan kelalaian dari pihak karyawan yang kurang bisa mengatur waktu dan dapat mengurangi keefektifan kerja karyawan. Namun pihak perusahaan menggunakan sistem *fingerprnt* sehingga karyawan tidak dapat memanipulasi kehadiran. Dan pihak perusahaan juga memberikan batas waktu ijin 12 kali dalam setahun namun karyawan melanggar batas waktu yang ditentukan, seperti 15 kali ijin pada perusahaan. Hal tersebut sudah melebihi batas waktu yang ditentukan dan pihak HRD tidak segan-segan memberikan teguran dan pada akhir tahun akan ada rekapan kehadiran serta pemotongan gaji pada karyawan yang terlambat masuk jam kerja dan melebihi batas waktu ijin yang ditentukaan oleh perusahaan. Selain itu terdapat permasalahan mengenai ketaatan pada peraturan kerja, yaitu karyawan kurang melengkapi Alat Pelindung Diri (APD) seperti tidak menggunakan jilbab instan yang telah disediakan oleh perusahaan dan tidak memakai masker pada saat proses produksi ataupun yang sering terjadi karyawan melepas masker pada saat proses produksi. Hal ini dikhawatirkan pada saat proses produksi bisa kejatuhan benda-benda yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan menjaga kualitas produk yang higienis, aman dan halal sehingga perusahaan tidak segan-segan memberikan surat peringatan 1 yang berlaku 6 bulan kedepan, dan jika masih melanggar hal tersebut akan diberikan surat peringat 2 dan seterusnya hingga terjadi pemberhentian kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas jadi peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kausal. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Beralamat jalan Raya Minggiran Nomor 58, Desa

Bangsongan, Kecamatan Kayen Kidul, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri yang berjumlah 189 karyawan. Banyak sampel yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan rumus Yamane dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 5% sehingga diperoleh responden sejumlah 128 karyawan yang ditentukan menggunakan teknik *simple random sampling*. Penelitian dilakukan menggunakan dengan Analisis Regresi Linear Berganda untuk menguji hipotesis yang ada yaitu uji statistik t dan uji statistik F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri dilihat dari persentase jenis kelamin responden terbanyak adalah karyawan perempuan sebesar 98 karyawan (76,6%) dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sebesar 30 karyawan (23,4%). Mayoritas responden adalah perempuan dikarenakan jumlah perempuan lebih banyak dibutuhkan dalam proses produksi.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, bahwa dari 128 responden pendidikan terakhir SLTA merupakan responden terbanyak sebesar 114 karyawan (89,1%) dan sisanya merupakan responden pendidikan terakhir sarjana strata 1 sebanyak 14 karyawan (10,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri didominasi oleh karyawan berrpendidikan terakhir SLTA.

Karakteristik berdasarkan responden lama bekerja. Mayoritas responden memiliki lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 54 karyawan (42,2%). Sisanya memiliki lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 51 karyawan (39,8%), kurang sari satu tahun sebanyak 17 karyawan (13,3%) dan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 54 karyawan (42,2%). Artinya dari tabel 4.3 dapat diketahui sebagian besar karyawan memiliki cukup pengalaman dan memiliki pemahaman yang cukup tentang pekerjaanya adalah karyawan yang berdasarkan lama masa kerja lebih dari 10 tahun.

Karakteristik berdasarkan responden usia, mayoritas responden memiliki usia antara 18-27 tahun sebanyak 67 karyawan (52,3%), sisanya untuk usia 28-37 tahun sebanyak 39 karyawan (30,5%), usia 38-47 tahun sebanyak 16 karyawan (12,5%) dan usia lebih dari 48 tahun sebanyak 6 karyawan (4,7%). Artinya dapat diketahui jika sebagian besar karyawan yang bekerja didominasi oleh karyawan yang berusia 18-27 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan jabatan, mayoritas adalah karyawan bagian produksi sebanyak 104 karyawan (81,3%). Sisanya adalah bagian quality control sebanyak 10 karyawan (7,8%), bagian Teknik sebanyak 7 karyawan (5,5%) dan bagian MSDM atau kantor sebanyak 7 karyawan (5,5%). Artinya karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri didominasi oleh karyawan bagian produksi.

Uji Validitas

Melalui olah data SPSS, diperoleh hasil uji validitas dengan kriteria, $n=30$ dan r tabel = 0,3610 pada tiap-tiap variabel.

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Status
X1.1	0,601	0,3610	Valid
X1.2	0,645	0,3610	Valid
X1.3	0,705	0,3610	Valid
X1.4	0,686	0,3610	Valid
X1.5	0,492	0,3610	Valid
X1.6	0,689	0,3610	Valid
X1.7	0,573	0,3610	Valid
X1.8	0,527	0,3610	Valid
X1.9	0,523	0,3610	Valid
X1.10	0,641	0,3610	Valid
X1.11	0,601	0,3610	Valid
X1.12	0,645	0,3610	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Status
X2.1	0,727	0,3610	Valid
X2.2	0,724	0,3610	Valid
X2.3	0,493	0,3610	Valid
X2.4	0,509	0,3610	Valid
X2.5	0,739	0,3610	Valid
X2.6	0,727	0,3610	Valid
X2.7	0,580	0,3610	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	R Hitung	R Tabel	Status
Y1	0,583	0,3610	Valid
Y2	0,600	0,3610	Valid
Y3	0,663	0,3610	Valid
Y4	0,689	0,3610	Valid
Y5	0,878	0,3610	Valid
Y6	0,792	0,3610	Valid

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menggambarkan rumus teknik Cronbach's alpha. Dikatakan reliabel jika $> 0,7$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0.827	Reliabel
Disiplin Kerja	0.720	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.784	Reliabel

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas dari variabel Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberikan masing-masing nilai koefisien Cronbach's Alpha $> 0,7$. Maka, variabel Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian menggunakan metode yaitu *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Kormogorov Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73747098
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.061
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, hasil tabel otput SPSS menunjukkan nilai Kolmogorv-Smirnov 0,186 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi regresi penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) (Ghozali, 2018:108).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	5.003	2.409		2.077	.040
	Budaya organisasi	.296	.039	.543	7.558	.000	.998	1.002
	Disiplin kerja	.157	.051	.224	3.112	.002	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber: Hasil olah SPSS, 2020

Dari Hasil Uji Moltikolinieritas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,998 ≥ 0,10 maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Dan hasil perhitngan nilai VIF adalah 1,002 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieiritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji geljser untuk mengetahui terjadi heteroskedaastisitas atau tidak.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	.376				
	Budaya organisasi	.028	.022	.112	1.258	.211	.998	1.002
	Disiplin kerja	-.015	.029	-.047	-.533	.595	.998	1.002

a. Dependent Variable: ABS
 Sumber:Hasil olah SPSS, 2020

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai signifikan semuanya melebihi 0,05. Pada budaya organisasi sebesar 0.211 > 0,05 dan disiplin kerja 0,595 > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dari kedua variabel tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan dalam melihat pengaruh dua variabel independen (budaya organisasi dan disiplin kerja) terhadap satu variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Liniere Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	5.003				
	Budaya organisasi	.296	.039	.543	7.558	.000	.998	1.002
	Disiplin kerja	.157	.051	.224	3.112	.002	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
 Sumber:Hasil olah SPSS, 2020

Dari hasil tabel 8 diatas diketahui uji permasalahan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2+ e$$

$$Y= 5,003 + 0,296X_1 + 0,157X_2+ e$$

Keterangan:

$$a = 5,003$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka diperoleh nilai konstanta sebesar 5,003. Artinya, jika variabel kinerja karyawan tidak berpengaruh oleh kedua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja bernilai nol, maka besarnya rata-rata kinerja karyawan (Y) pada PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri tetap sebesar 5,003.

$$b_1 = 0,296$$

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_1) bernilai positif, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y). koefisien regresi linier budaya organisasi (X_1) sebesar 0,296, artinya jika budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,296.

$$b_2 = 0,157$$

Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_2) bernilai positif, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). koefisien regresi linier disiplin kerja (X_2) sebesar 0,157, artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,157.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini ditentukan melalui besarnya nilai adjusted R^2 untuk mengetahui besarnya variasi variabel budaya organisasi yang mampu dijelaskan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.355	.345	1.751

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020.

Hasil pada tabel 9 nilai yang dijadikan acuan koefisien determinasi adalah 0,345 (34,5%) artinya Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial (Ghozali, 2018:99).

Tabel 10. Hasil Uji t

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.003	2.409		2.077	.040		
	Budaya organisasi	.296	.039	.543	7.558	.000	.998	1.002
	Disiplin kerja	.157	.051	.224	3.112	.002	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel budaya organisasi diperoleh t hitung = 7,558 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H₁ yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk disiplin kerja diperoleh t hitung = 3,112 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H₁ yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.

Uji statistik F

Uji Statistik F atau pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen.

Tabel 11. Hasil Uji F

Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.291	2	105.646	34.445	.000 ^b
	Residual	383.388	125	3.067		
	Total	594.680	127			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Budaya organisasi

Sumber: Hasil olah SPSS, 2020.

Dari hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS, diperoleh nilai F sebesar 34,445 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengolahan data menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri dan diperkuat dari hasil kuesioner terletak pada indikator orientasi kelompok, item pernyataan “Saya bekerja sama dengan baik dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan”. Artinya makin kondusif budaya organisasi pada perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri dan diperkuat dari hasil kuesioner terletak pada indikator kehadiran, item pernyataan “Saya datang tepat waktu sebelum jam kerja”. Artinya semakin ditingkatkan disiplin kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri dan diperkuat dari hasil kuesioner terletak pada indikator ketepatan waktu dengan item pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan”. Artinya makin ditingkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja pada perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam bekerja.

PENUTUP

Melalui analisis data dan pembahasan yang dijelaskan di atas mengenai hubungan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri, maka (1) budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (2) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. (3) Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri. Artinya budaya organisasi dan disiplin kerja bersama-sama memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, apabila budaya organisasi dan disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika budaya organisasi dan disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan pada PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri akan menurun. Budaya organisasi pada PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri sudah diterapkan dengan baik. Namun karyawan sebaiknya perlu diberi kesempatan yang lebih luas dan menyampaikan ide inovasi dan kreativitasnya untuk kepentingan perusahaan. Karyawan sebaiknya diberi kesempatan menyampaikan kritikan dan diberi arahan agar menghasilkan SDM yang berkualitas. Disiplin kerja PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri sudah diterapkan dengan baik. Namun karyawan sebaiknya memperhatikan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam proses produksi sebaiknya memperhatikan SOP dan lebih memperhatikan peraturan yang

berlaku agar tidak terjadi kesalahan berulang kali. Kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri tidak hanya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja tetapi kinerja karyawan juga diduga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Rukun Bersama Sentosa Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Isvandiari, Any dan Purwanto, Anang. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. Jurnal JIBEKA. Volume 11 Nomor 1.
- Jatilaksono, Raditya Singgih dan Indartono, Setyabudi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI). Vol. 5 (6): hal. 588-603.
- Kasmir, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kharismadi, Nafrian. Rosdiana, Yuni. Lestari Rini. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PDAM Tirtawengi Kota Bandung). Jurnal Akuntansi. Vol 5 (2): hal. 492-499.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tartika, Rendy Wiratama. Utami, Hamidah Nayati. Mukzam, M. Djudi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 45 (1): hal. 155-160.
- Telmanier, Lusiana Malinda. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Berdasarkan Pekerja Laki-laki dan Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pada PT. PELINDO Marine Service Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 6 Nomor 1.
- Yatim, Akmal Ismail. Utarri, Woro dan Hartati, C. Sri. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Bojonegoro. Jurnal Mitra Manajemen (JMM). Vol. 3 No. 5: 599-613.