

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt YKK Zipco Indonesia

**Rizka Arifiani**

Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

**Inna Nisawati Mardiani**

Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Korespondensi Penulis : [rizka09arifiani@gmail.com](mailto:rizka09arifiani@gmail.com)

**Abstrak** .Pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan inovatif berperan penting dalam era transformasi digital. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, hal ini akan mendukung pemulihan ekonomi nasional. Selain itu, membangun ketahanan SDM untuk keselamatan dan kesehatan perusahaan merupakan fungsi penting HRM. Kesehatan karyawan juga menjadi faktor krusial dalam menjaga kelangsungan bisnis. Berdasarkan kutipan berita dari CNN Indonesia, HRM memiliki peran vital dalam menciptakan SDM berkualitas untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Budaya organisasi dan disiplin kerja menjadi pendorong peningkatan kualitas kerja karyawan. Budaya organisasi telah lama digunakan dalam aktivitas sehari-hari untuk meningkatkan kualitas kerja. Sementara itu, disiplin adalah sikap menghormati dan mengikuti peraturan yang berlaku. Hasil pengujian  $R^2$  menunjukkan angka *Adjusted R Square* sebesar 0,741 atau 74,1% yang berarti variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) keduanya berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 74,1% sementara sisanya 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t$  hitung 3,369 >  $t$  tabel 1,98447. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai  $t$  hitung 6390 >  $t$  tabel 1,98447. Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel  $Y$  dengan nilai  $f$  hitung 138,779 >  $f$  tabel 3,09.

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

**Abstract** .Management of qualified, adaptive, and innovative human resources plays an important role in the digital transformation era. According to the Minister of Manpower Ida Fauziyah, this will support national economic recovery. In addition, building HR resilience for company safety and health is an important function of HRM. Employee health is also a crucial factor in maintaining business continuity. Based on news quotes from CNN Indonesia, HRM has a vital role in creating quality human resources to achieve optimal employee performance. Organizational culture and work discipline are driving forces to improve the quality of employee work. Organizational culture has long been used in daily activities to improve work quality. Meanwhile, discipline is an attitude of respect and following the rules.  $R^2$  test results show numbers *Adjusted R Square* of 0.741 or 74.1% which means the Organizational Culture variable ( $X_1$ ) and Work Discipline ( $X_2$ ) both affect performance ( $Y$ ) by 74.1% while the remaining 25.9% are influenced by other variables. Organizational Culture ( $X_1$ ) partially affects employee performance ( $Y$ ) with a  $t$  count of 3.369 >  $t$  table of 1.98447. Work Discipline ( $X_2$ ) partially affects Employee Performance ( $Y$ ) with a  $t$  count of 6390 >  $t$  table of 1.98447.  $X_1$  and  $X_2$  variable simultaneously have a positive effect on variable  $Y$  with a calculated  $f$  value of 138.779 >  $f$  table 3.09.

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

## **PENDAHULUAN**

Peran pengelolaan sumber daya manusia (HRM) yang berkualitas, adaptif, dan inovatif dalam era transformasi digital menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah sangat penting untuk pemulihan ekonomi nasional (PEN). HRM memiliki fungsi vital dalam membangun ketahanan SDM untuk keselamatan dan kesehatan perusahaan. Kesehatan karyawan menjadi faktor penting untuk memastikan kelangsungan bisnis. HRM diharapkan dapat mengurangi risiko dan menjamin kesejahteraan serta keselamatan karyawannya.

Kutipan berita dari CNN Indonesia menegaskan pentingnya peran HRM dalam menghasilkan SDM berkualitas untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mendorong komitmen karyawan dan pengembangan kualitas kerja. Disiplin kerja yang tegas diperlukan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan tanpa kompromi.

Latar belakang penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti disiplin kerja, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Tingginya tingkat absensi karyawan di PT Ykk Zipco Indonesia menunjukkan adanya kinerja buruk yang disebabkan oleh faktor-faktor tersebut. Pemimpin perlu memperhatikan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT YKK Zipco Indonesia.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kemampuan, pengetahuan, dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang baik dapat diukur dari produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Secara teoritis, kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan praktik yang sudah ada sejak lama yang digunakan dalam aktivitas kehidupan kerja sehari-hari sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan (Nurviza & Usman, 2019). Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, norma, dan perilaku yang menjadi ciri khas dari suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat membentuk identitas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Budaya organisasi yang mendukung kerjasama, inovasi, dan keteladanan dari manajemen dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

### **Kedisiplinan Kerja**

Operasional manajemen karyawan yang paling krusial adalah disiplin kerja karena tanpa disiplin karyawan yang kuat, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rahman et al., 2020). Kedisiplinan kerja merujuk pada kemauan dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan dan tata tertib yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan kerja yang tinggi berarti karyawan mampu menjalankan tugas dengan tepat waktu dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Kedisiplinan kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. Menurut Fadilah & Nasution (2022), disiplin kerja dapat diartikan sebagai 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 menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

## PENGEMBANGAN HIPOTESIS

- H<sub>1</sub>:** Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Ykk Zipco Indonesia.
- H<sub>2</sub>:** Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Ykk Zipco Indonesia.
- H<sub>3</sub>:** Budaya Organisasi dan Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Ykk Zipco Indonesia.

## METODE PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilakukannya penelitian ini adalah di PT Ykk Zipco Indonesia Kawasan Industri Kp. Meriuk, Ds. Ganda Sari Kec. Cikarang Barat – Bekasi Jawa Barat 17520. Dan waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan Januari 2023

### Populasi dan Sampel

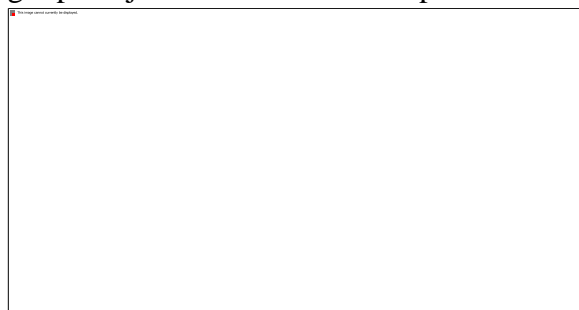
Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT. Ykk Zipco Indonesia. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif ini dalam bentuk kuesioner yang mengangkat beberapa pernyataan mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ykk Zipco Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan instrument pengumpulan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji dasar dan asumsi klasik berupa normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis meliputi uji  $t$ , uji  $f$ , dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

#### Tingkatan Kelamin Responden

Gambar 1 di bawah ini menunjukkan gambaran rinci dan Jenis Kelamin karyawan PT YKK Zipco Indonesia yang dipekerjakan oleh PT YKK Zipco Indonesia:



**Gambar 1. Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin**

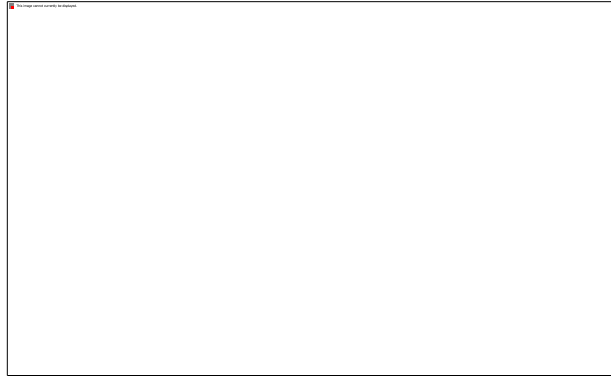
Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisisioner, 2023

Dari Gambar 1, hasil menunjukkan bahwa 66 dari 100 responden di PT YKK Zipco Indonesia adalah laki-laki, sedangkan 34 sisanya adalah perempuan. Temuan menunjukkan

bahwa banyak pekerja di PT YKK Zipco Indonesia mempekerjakan laki-laki, dan mereka juga menunjukkan bahwa karyawan dengan mobilitas tinggi cenderung lebih sering melakukannya.

### **Tingkatan Jabatan Responden**

Gambar 2 di bawah ini menunjukkan tingkat pekerjaan responden yang ditentukan oleh penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh PT YKK Zipco Indonesia, beserta jumlah masing-masing tingkat:



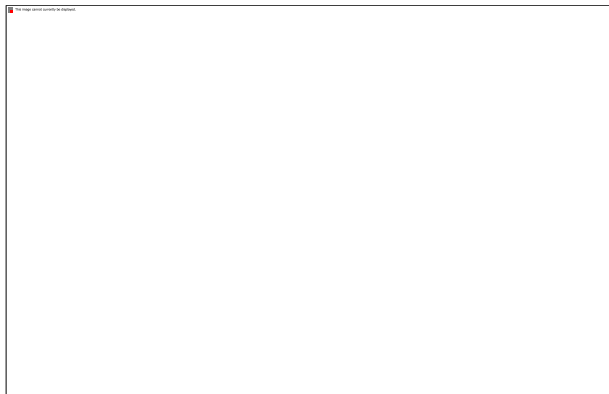
**Gambar 2. Demografi Berdasarkan Tingkatan Jabatan**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisisioner, 2023

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa dari 100 responden survei di PT YKK Zipco Indonesia, 96 orang adalah pekerja karyawan dan 4 orang operator.

### **Tingkatan Usia Responden**

Gambar 3 di bawah ini menunjukkan usia responden yang ditentukan oleh penyebaran kuesioner oleh PT YKK Zipco Indonesia, beserta jumlah di setiap tingkatan:



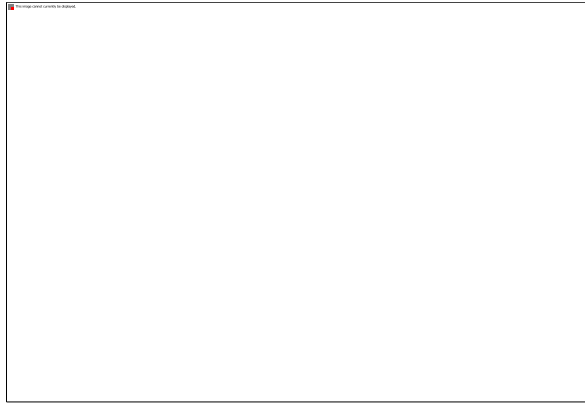
**Gambar 3. Demografi Berdasarkan Usia**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisisioner, 2023

Berdasarkan Gambar 3 dari 100 responden yang merupakan karyawan PT YKK Zipco Indonesia, 67 responden berusia antara 18 hingga 25 tahun, 24 responden berusia antara 26 hingga 30 tahun, lima responden berusia antara 31 hingga 35 tahun, dan empat responden berusia antara 36 dan 40 tahun.

### **Tingkatan Pendidikan Responden**

Gambar 4 di bawah ini menunjukkan tingkat pendidikan responden yang ditentukan oleh penyebaran kuesioner oleh PT YKK Zipco Indonesia, beserta jumlah masing-masing tingkat.



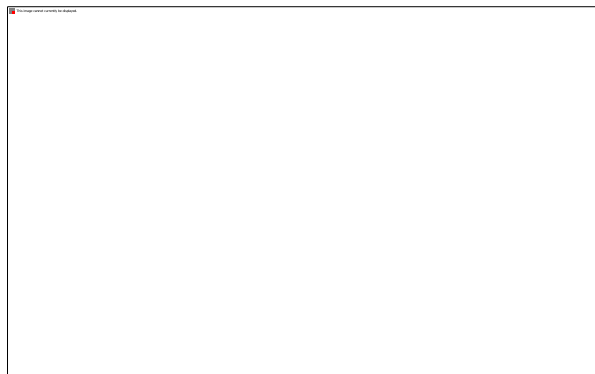
**Gambar 4. Demografi Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisisioner, 2023

Dari 100 responden termasuk karyawan PT YKK Zipco Indonesia dapat diamati dan ditentukan dari Gambar 4 di atas bahwa 3 responden lulusan D3, 19 responden lulusan S1, 2 responden lulusan S2, dan 76 responden lulusan SMA. Berdasarkan temuan, lebih dari 76% staf PT YKK Zipco Indonesia memiliki ijazah SMA.

### **Tingkatan Masa Kerja Responden**

Tabel 5 berikut menunjukkan tingkat pendidikan responden yang ditentukan dari penyebaran kuisisioner yang dilakukan oleh PT YKK Zipco Indonesia, beserta jumlah masing-masing tingkatan:



**Gambar 5. Demografi Berdasarkan Tingkatan Masa Kerja**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuisisioner, 2023

Berdasarkan tabel 5 di atas, dari 100 responden yang merupakan pekerja PT YKK Zipco Indonesia, 21 responden bekerja kurang dari setahun, 5 responden bekerja lebih dari enam tahun, 55 responden bekerja antara dua dan tiga tahun, dan 19 responden telah bekerja antara empat dan lima tahun..

### **Hasil Analisis**


#### **Hasil Uji Validitas**

Sugiyono (2019) menegaskan bahwa Penilaian ahli dapat digunakan untuk menilai keabsahan suatu bangunan. Budaya Organisasi, Variabel Disiplin Kerja, variabel kinerja digunakan untuk menyusun uji validitas dalam penelitian ini untuk setiap item atau variabel. Perhitungan validitas instrument didasarkan pada perbandingan antara  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan  $r$  tabel sebesar 0,195. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan dianggap valid, begitu pula sebaliknya. Hasil uji validitas dari 30 instrument menghasilkan korelasi terkecil sebesar 0,625 dan yang terbesar sebesar 0,837, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item indikator instrument pada penelitian ini adalah valid.

## Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa banyak peralatan pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Ketergantungan variabel dapat dinilai dengan menggunakan koefisien reliabilitas, kadang-kadang dikenal sebagai koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas berkisar dari 0 sampai 1. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

A large empty rectangular box intended for the data of Table 1, which would show the Cronbach's Alpha values for each variable.

Sumber: Data diolah, 2023

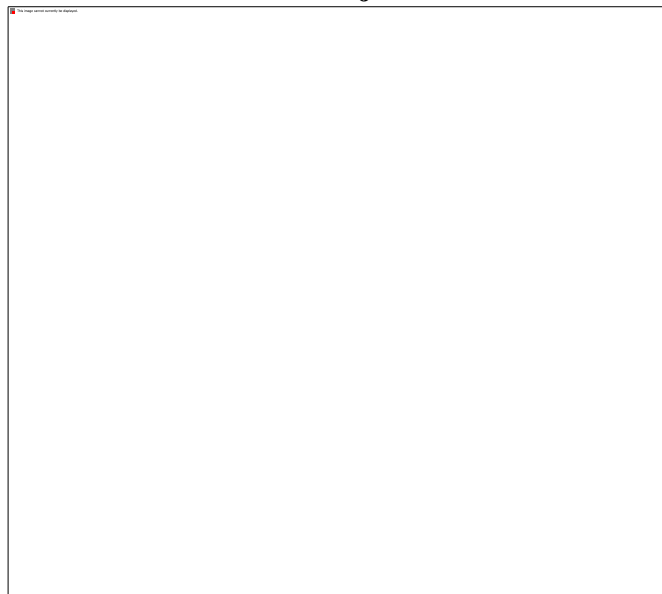
Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel. Variabel Budaya Organisasi sebesar 0.767, Variabel Kedisiplinan sebesar 0.775, dan Variabel Kinerja sebesar 0.771. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diperoleh kesimpulan bahwa semua instrumen variabel memiliki nilai diatas 0.600, yang artinya bahwa semua instrumen pada penelitian ini sudah *reliable*.

## Hasil Asumsi Dasar dan Klasik

### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk memastikan apakah nilai residual berdistribusi teratur atau tidak (Ghozali, 2018). Nilai dalam model regresi yang memadai harus berdistribusi normal dan memiliki tingkat signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Berikut ini adalah hasil dari uji normalitas yang disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

A large empty rectangular box intended for the data of Table 2, which would show the results of the normality test, such as the Asymp. Sig. (2-tailed) value.

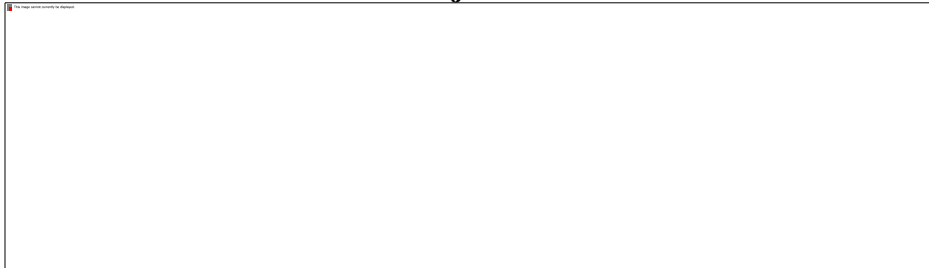
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dan data tersebut layak untuk dilakukan pengujian berikutnya.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi mendeteksi adanya hubungan antara variabel independen. Jika nilai *tolerance* lebih dari atau sama dengan 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka multikolinieritas tidak terwujud.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

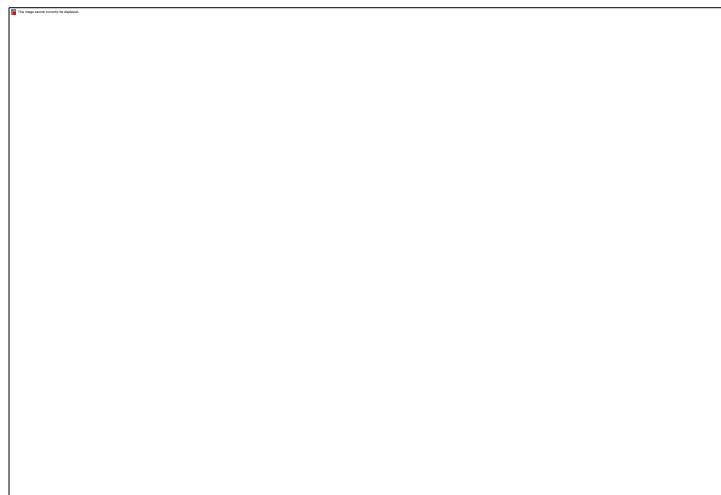


Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, diketahui nilai *Tolerance* variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja masing-masing adalah 0,332, dimana nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF dari variabel Budaya Organisasi dan Disiplin kerja masing-masing adalah 3,013 atau lebih kecil dari 10,00. Sehingga, dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak memiliki tanda-tanda multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Ghazali (2018) adalah untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Model regresi dikatakan homoskedastis jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.



**Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data diolah, 2023

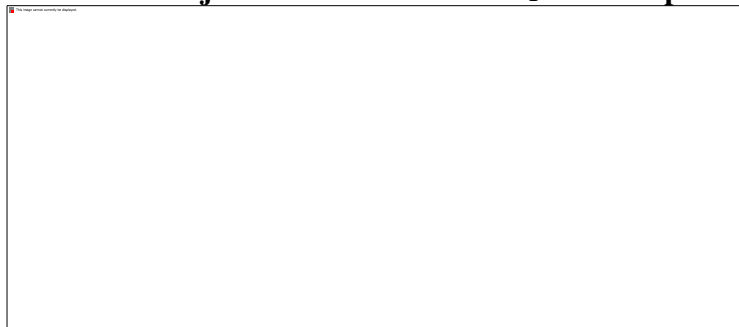
Dari gambar *scatterplot* di atas, diketahui bahwa titik-titik data berada di sekitar angka 0, dan penyebaran titik data tidak beraturan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, dan model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

### Uji Linearitas

Uji linearitas adalah menemukan korelasi antara variabel independen dan dependen adalah tujuan dari uji linearitas. Variabel independen dan dependen memiliki hubungan linier jika *Sig.* berangkat dari linearitas lebih dari 0,05. Variabel independen dan dependen, bagaimanapun, tidak memiliki hubungan linier jika *Sig.* menyimpang dari linearitas lebih besar dari atau sama

dengan 0,05. Informasi yang dikumpulkan dari responden di PT YKK Zipco Indonesia ditampilkan dalam tabel berikut sebagai nilai linearitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y**



Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai bersifat linier karena nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai yang signifikan ( $0,00 > 0,05$ ).

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Y**



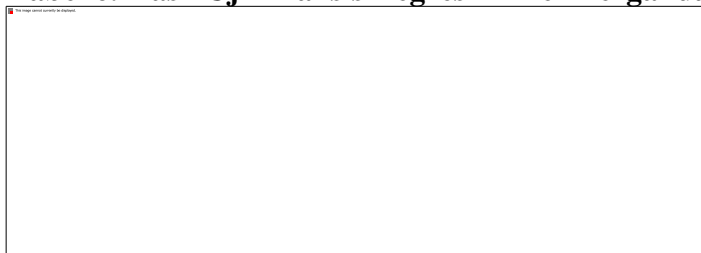
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin dengan kinerja pegawai bersifat linier karena nilai signifikansi variabel disiplin terhadap kinerja pegawai memiliki nilai yang signifikan ( $0,00 > 0,05$ ).

### **Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Menguji dampak sejumlah faktor independen terhadap satu atau lebih variabel dependen. Dalam persamaan regresi linier berganda penelitian ini, budaya organisasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Persamaan regresi berganda memprediksi bahwa:

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**



Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui rumus regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$Y = 3,340 + 0,301 + 0.617$$



## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,741 (74,1%), yang berarti variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi keduanya berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 74,1%. Sementara sisanya, 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Uji t

Digunakan untuk menentukan apakah pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen adalah signifikan. Variabel independen memiliki pengaruh signifikan sebagian terhadap variabel dependen dengan tingkat kepercayaan 95%, jika digunakan *t* hitung dan *t* tabel dengan signifikansi 0,05 (5%).

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Sumber: Data diolah, 2023

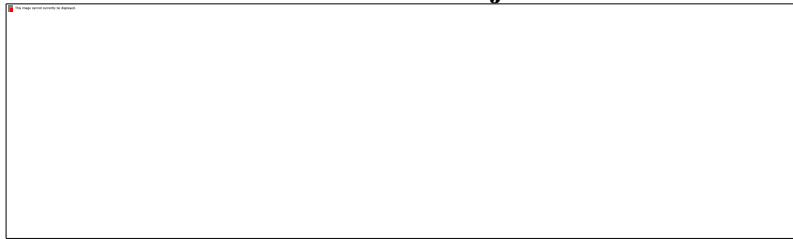
Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil pengujian Uji T, nilai *t* hitung akan dibandingkan dengan nilai *t* table pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan uji moderasi, nilai *t* table ( $\alpha/2$  ;  $n-k-1$ ) atau *t* adalah 1,98472. Dan berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis melalui Uji T (parsial):

- 1) Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi jika *t* hitung dan *Sig.* terdapat pada tabel koefisien, nilai *sig* dapat dilihat pada tabel. Dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima karena *t* tabel 0.001 sebesar 3,520 dan nilai signifikansi (konstanta) sebesar 0,287 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Tabel menunjukkan jika *t* hitung dan *Sig.* terdapat pada tabel koefisien, nilai *sig* dapat dilihat pada tabel. Sehingga, dapat disimpulkan  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima karena Kedisiplinan ( $X_2$ ) tidak penting terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan nilai signifikansi (konstanta) sebesar 0.001 *t* tabel sebesar 3,565 dan nilai signifikansi (variabel) sebesar 0,287 > 0,05.

## Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh simultan faktor independen terhadap variabel dependen. Variabel independen memiliki pengaruh gabungan yang signifikan terhadap variabel dependen jika *f* hitung > *f* tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 (5%) dan sebaliknya.

**Tabel 9. Hasil Uji F**



Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel berikut, seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 3030,190 dan probabilitas sebesar 0,001. Nilai  $F_{hitung}$  dan nilai  $F_{tabel}$  akan dibandingkan. Nilai  $f_{tabel}$  ( $0,05; 3; 96$ ) atau  $f(0,05; 3; 96)$  pada tingkat kepercayaan 95% (0,05) dengan uji moderasi sebesar 3,09.  $F_{hitung} > f_{tabel}$  ( $138,779 > 3,09$ ), dengan tingkat probabilitas  $0,000 < 0,05$  merupakan hasil uji  $f$  yang menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersamaan (bersama-sama) terhadap kinerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Kinerja Karyawan (Y) Dipengaruhi Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )**

Berdasarkan hasil uji  $t$  (parsial) terlihat bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi  $Y$  sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  menjadi  $6,390 > 1,98447$ . Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), sebagaimana dapat disimpulkan dari temuan pengolahan data. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya perusahaan, menurut penelitian sebelumnya oleh Kencana (2019) dan Emita, Syamsudin, & Sugeng (2021). Jika nilai budaya organisasi naik, maka kinerja karyawan akan mengikuti.

### **Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji  $t$  (parsial) terlihat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai (Y) karena nilai signifikansi pengaruh disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,639 > 1,98447$ . Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), terlihat dari hasil pengolahan 80 data. Temuan tersebut mendukung temuan penelitian Dea et al. (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh moderasi terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil uji  $F$  diketahui nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar  $138,770 > F_{tabel}$  3,09. Hal ini berarti Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data melalui pembuktian hipotesis dan permasalahan yang diangkat dari faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Ykk Zipco Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Secara parsial variable Budaya Organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ykk Zipco Indonesia.

2. Secara parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Ykk Zipco Indonesia.
3. Secara simultan Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada PT Ykk Zipco Indonesia.

## **SARAN**

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi mahasiswa selanjutnya, diharapkan supaya dapat mengembangkan faktor dari variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan PT Ykk Zipco Indonesia diharapkan tetap memperhatikan faktor-faktor penyebab yang memungkinkan terjadinya penurunan Kinerja karyawan di PT Ykk Zipco Indonesia terutama dalam faktor Budaya Organisasi, karena hasil penelitian ini sangat memberikan sumbangan terbesar untuk mempengaruhi kinerja karyawan yang cukup signifikan.
- c. Bagi perusahaan-perusahaan bidang manufaktur, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam penentuan faktor prioritas yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

## **BIBLIOGRAFI**

- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144–154.
- Emita, I., Syamsudin, & Sugeng, I. S. (2021). The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance At Pt Pos (Persero) Post Office Bekasi 17000. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(1), 2722–8878.
- Fadilah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kencana, P. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan One Robotics Education Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 3(1), 42–57.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurviza, C., & Usman, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 7(1).
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164–178.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.