

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Georgett Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat

Yudiyanto Joko Purnomo^{1*}, Santi Hanisya²

^{1,2}Universitas Nasional Pasim, Indonesia

E-mail: joko.jember2015@gmail.com¹, santihanisyaproject24@gmail.com²

Article History:

Received: 01 April 2025

Revised: 15 April 2025

Accepted: 17 April 2025

Keywords:

Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Central Georgette Nusantara Printing Mills yang berlokasi di Kabupaten Bandung Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja dalam perusahaan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills, Kabupaten Bandung Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode asosiatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan tetap di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills, Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu seluruh karyawan tetap PT Central Georgette Nusantara Printing Mills sebanyak 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh, baik secara parsial maupun simultan, dari variabel eksogen (budaya organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel endogen (kinerja karyawan).

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen kunci dalam menentukan keberhasilan dan daya saing suatu organisasi. PT Central Georgette Nusantara Printing Mills, sebagai perusahaan yang bergerak di sektor industri tekstil di Kabupaten Bandung Barat, menyadari bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari dua faktor penting, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja. Kinerja sendiri merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi profit maupun non-profit, dalam jangka waktu tertentu. Menurut Purnomo (2022), strategi manajemen berbasis sumber daya perusahaan mencakup seluruh input berwujud dan tidak berwujud, baik yang berasal dari sumber daya manusia maupun non-manusia, yang kemudian diolah menjadi produk atau layanan yang dibutuhkan oleh konsumen.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sistem nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi yang mencerminkan identitas dan karakter unik perusahaan. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang positif, menumbuhkan semangat kolaboratif, serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan. Dalam praktiknya, budaya organisasi berperan dalam mengarahkan setiap individu untuk bertindak selaras dengan visi dan misi perusahaan.

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan aspek penting yang mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, standar operasional, dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, konsisten dalam bekerja, serta mampu mengatur waktu secara efektif dalam mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi fondasi penting dalam membentuk etos kerja yang profesional dan berkelanjutan.

Namun, dalam kenyataannya, PT Central Georgette Nusantara Printing Mills menghadapi beberapa tantangan yang memengaruhi kinerja karyawannya. Salah satu fenomena yang muncul adalah adanya fluktuasi dalam pencapaian kinerja individu maupun tim, yang disebabkan oleh kombinasi faktor internal seperti lemahnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta faktor eksternal yang memengaruhi kondisi kerja. Budaya organisasi yang belum sepenuhnya tertanam kuat dalam setiap lini operasional juga menjadi hambatan tersendiri. Beberapa karyawan merasa nilai-nilai perusahaan tidak sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai pribadi mereka, sehingga mengurangi rasa memiliki terhadap organisasi.

Selain itu, tingkat kedisiplinan karyawan pun belum mencapai standar yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Masih ditemui kasus keterlambatan, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tidak tercapainya target hasil kerja yang telah ditentukan. Kondisi ini tentu berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan dan menjadi tantangan strategis yang harus segera diatasi.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung pentingnya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh A. Hasnakamillah (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Sementara itu, Annisa Sabrina (2024) juga menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bersama Zatta Jaya Tbk di Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Georgette Nusantara Printing Mills yang berlokasi di Kabupaten Bandung Barat.

LANDASAN TEORI

Kajian Teori dan Hipotesis Penelitian

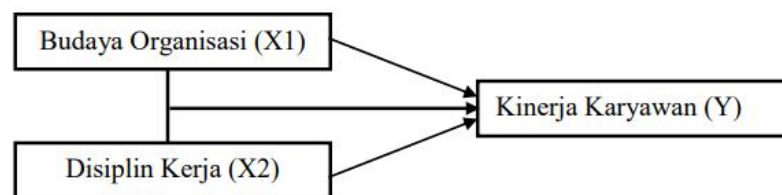
Manajemen dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang khas yang mencakup aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian yang dijalankan secara sistematis guna mencapai tujuan tertentu dengan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia serta berbagai sumber daya lainnya (Hasibuan, 2015). Salah satu cabang penting dalam manajemen adalah manajemen sumber daya manusia, yang menurut Hasibuan (2019) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.

Salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi

adalah budaya organisasi. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sementara itu, menurut Sulaksono (2019), budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menjalankan tugas serta perilakunya di lingkungan kerja.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Disiplin kerja diartikan oleh Hasibuan (2017) sebagai sikap sadar dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan. Rivai (2019) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan alat manajerial yang digunakan untuk membina perilaku karyawan, meningkatkan kesadaran, serta membentuk sikap patuh terhadap ketentuan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Kinerja karyawan menjadi ukuran akhir dari keberhasilan implementasi budaya organisasi dan disiplin kerja. Robbins (2018) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang dicapai oleh individu berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang berlaku dalam organisasi. Sementara itu, Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya, yang dilakukan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian dan perlu diuji kebenarannya secara ilmiah (Sugiyono, 2019). Berdasarkan uraian dalam kerangka teori di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat.

H2: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat.

H3: Terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang diterapkan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang, kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik guna menggambarkan fenomena dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2019).

Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan tetap PT Central

Georgette Nusantara Printing Mills di Kabupaten Bandung Barat. Unit analisis, menurut Morissan (2017), mencakup seluruh elemen yang diteliti guna memperoleh penjelasan mengenai suatu fenomena secara menyeluruh, dan dapat berupa individu, objek, peristiwa, atau aktivitas tertentu yang menjadi fokus penelitian.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap yang bekerja pada divisi Knitting di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat, dengan jumlah total sebanyak 50 orang. Populasi, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019), merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulan.

Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sensus sampling atau sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan tetap divisi Knitting.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur dan dihitung secara numerik, serta disajikan dalam bentuk angka atau statistik untuk menjelaskan suatu fenomena (Kuncoro, 2021). Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen atau sumber tidak langsung lainnya seperti laporan perusahaan dan literatur pendukung (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, studi literatur, dokumentasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian dirancang sedemikian rupa untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti secara akurat dan reliabel.

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel bebas (independent variables) dan satu variabel terikat (dependent variable). Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu kinerja karyawan (Y) (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Asosiatif

Analisis asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, serta untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, analisis asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat. Untuk itu, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat, guna mengetahui bagaimana perubahan pada variabel bebas dapat memengaruhi variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019), metode ini digunakan ketika terdapat lebih dari satu variabel independen yang dihipotesiskan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil Pengujian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi antara skor item dengan skor total

.....

memiliki nilai signifikan yang melebihi batas minimal yang ditentukan, biasanya mengacu pada nilai r tabel dalam statistik. Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05, maka item tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas dilakukan terhadap semua item pertanyaan untuk masing-masing variabel, yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan menggunakan bantuan perangkat lunak statistik.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

Item Pertanyaan	r hitung	r kritis	Keterangan
X _{1.1}	0,730	0,3	Valid
X _{1.2}	0,645	0,3	Valid
X _{1.3}	0,534	0,3	Valid
X _{1.4}	0,727	0,3	Valid
X _{1.5}	0,492	0,3	Valid
X _{1.6}	0,586	0,3	Valid
X _{1.7}	0,595	0,3	Valid
X _{1.8}	0,574	0,3	Valid
X _{1.9}	0,604	0,3	Valid
X _{1.10}	0,610	0,3	Valid
X _{1.11}	0,571	0,3	Valid
X _{1.12}	0,571	0,3	Valid
X _{1.13}	0,658	0,3	Valid
X _{1.14}	0,637	0,3	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui bahwa peneliti telah melakukan uji validitas terhadap sejumlah item pernyataan yang mewakili variabel Budaya Organisasi (X_1), yang dilabeli mulai dari X_{1.1} hingga X_{1.14}. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat. Nilai r kritis atau nilai batas minimal korelasi yang digunakan untuk menentukan validitas item dalam penelitian ini adalah sebesar 0,30. Berdasarkan kriteria tersebut, suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r kritis. Mengacu pada hasil perhitungan, seluruh item dalam variabel X_1 menunjukkan nilai r hitung yang melebihi ambang batas 0,30. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dinyatakan valid, karena telah memenuhi syarat signifikansi dan mampu merepresentasikan variabel yang diukur (Soedibjo, 2018).

Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)

Hasil uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) ditampilkan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	r hitung	r kritis	Keterangan
X _{2.1}	0,577	0,3	Valid
X _{2.2}	0,600	0,3	Valid
X _{2.3}	0,696	0,3	Valid
X _{2.4}	0,651	0,3	Valid
X _{2.5}	0,749	0,3	Valid
X _{2.6}	0,685	0,3	Valid
X _{2.7}	0,749	0,3	Valid
X _{2.8}	0,780	0,3	Valid

X _{2.9}	0,731	0,3	Valid
X _{2.10}	0,685	0,3	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai r hitung pada item-item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X₂) berada di atas nilai r kritis, yaitu 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid, karena memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor dan telah melampaui batas minimum yang disyaratkan. Dengan demikian, semua item dalam variabel Disiplin Kerja dapat dikatakan mampu mengukur aspek yang dimaksud secara tepat dan konsisten.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	r hitung	r kritis	Keterangan
Y.1	0,673	0,3	Valid
Y.2	0,612	0,3	Valid
Y.3	0,621	0,3	Valid
Y.4	0,597	0,3	Valid
Y.5	0,556	0,3	Valid
Y.6	0,678	0,3	Valid
Y.7	0,609	0,3	Valid
Y.8	0,508	0,3	Valid
Y.9	0,579	0,3	Valid
Y.10	0,644	0,3	Valid
Y.11	0,579	0,3	Valid
Y.12	0,538	0,3	Valid

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa seluruh nilai r hitung pada butir-butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan berada di atas nilai r kritis, yaitu 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori valid, karena memiliki korelasi yang lebih besar dari batas minimal yang ditetapkan, sehingga dapat diandalkan dalam mengukur variabel tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,870	14

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) adalah 0,870, yang lebih besar dari 0,8. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi termasuk dalam kategori reliabilitas yang baik.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,879	10

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin Kerja (X₂) adalah 0,879, yang lebih besar dari 0,8. Hal ini menandakan bahwa variabel Disiplin Kerja berada pada kategori reliabilitas yang baik.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,837	12

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,837, yang lebih besar dari 0,8. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan berada dalam kategori reliabilitas yang baik.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills, Kabupaten Bandung Barat

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills, Kabupaten Bandung Barat.

$H_1: \beta_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills, Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.931	5.600		3.024	.004
	Budaya Organisasi (X1)	.282	.107	.351	2.643	.011
	Disiplin Kerja (X2)	.281	.123	.302	2.276	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 di atas menunjukkan hasil koefisien dari persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\beta_0 = 16,931$$

$$X_1 = 0,282$$

$$X_2 = 0,281$$

Sehingga persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai:

$$Y = 16,931 + 0,282X_1 + 0,281X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, penjelasannya adalah:

- Nilai konstanta $\beta_0 = 16,931$ menunjukkan bahwa jika variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) diasumsikan bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan (Y) diperkirakan sebesar 16,931. Artinya, tanpa pengaruh dari kedua variabel independen, tingkat dasar kinerja karyawan tetap berada pada nilai tersebut.
- Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,282 berarti bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,282 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,011. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara parsial, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat. Dengan kata lain, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula

kinerja karyawan.

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara individual variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.024	.004
Budaya Organisasi (X ₁)	2.643	.011
Disiplin Kerja (X ₂)	2.276	.027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dan jumlah sampel (n) = 50 menghasilkan derajat kebebasan (df) sebesar $n - 2$, yaitu 48. Berdasarkan tabel distribusi t, nilai t tabel untuk $df = 48$ pada $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,01063. Dari hasil analisis diperoleh nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 2,643, yang lebih besar dari t tabel ($2,643 > 2,01063$), serta nilai signifikansi sebesar 0,011. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat. Dengan kata lain, semakin baik implementasi budaya organisasi dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dapat dicapai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat

- Nilai konstanta $\beta_0 = 16,931$ menunjukkan besarnya nilai variabel kinerja karyawan ketika variabel disiplin kerja bernilai nol atau tidak mengalami perubahan. Artinya, tanpa adanya pengaruh dari disiplin kerja, tingkat kinerja karyawan diperkirakan sebesar 16,931.
- Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,281 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh dari nilai probabilitas signifikansi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,027. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetap di PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang diterapkan, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Pengujian dilakukan dengan uji t pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, dengan jumlah sampel (n) = 50 sehingga derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 48$. Berdasarkan tabel distribusi t, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,01063. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 2,276, lebih besar dari t tabel ($2,276 > 2,01063$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,027. Karena nilai signifikansi berada di bawah 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan dalam disiplin kerja akan secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat.

$H_1: \beta_1, \beta_2 \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 9. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.001	2	227.001	9.938	.000 ^b
	Residual	1073.519	47	22.841		
	Total	1527.520	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Untuk melakukan uji F digunakan analisis ANOVA dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan hasil output pada tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 9,938. Sementara itu, nilai F tabel dapat ditentukan dengan menggunakan distribusi F pada tingkat probabilitas 0,05 dengan derajat kebebasan ($df_1 = 3$) untuk regresor dan ($df_2 = 47$) untuk residual, yang menunjukkan nilai F tabel sebesar 3,20. Karena nilai F hitung (9,938) lebih besar dari F tabel (3,20), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja, secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan pada PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat. Artinya, kombinasi antara budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.267	4.779
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,297. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 29,7% ($R^2 \times 100\%$). Dengan kata lain, sebesar 29,7% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut, yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak dianalisis atau diteliti lebih lanjut dalam studi ini.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Coefficients^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	16.931	5.600		3.024	.004			
	Disiplin Kerja	.281	.123	.302	2.276	.027	.439	.315	.278
	Budaya Organisasi	.282	.107	.351	2.643	.011	.469	.360	.323

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk mengetahui besarnya pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

- Budaya Organisasi (X1): $0,302 \times 0,439 \times 100\% = 13,25\%$
- Disiplin Kerja (X2): $0,351 \times 0,469 \times 100\% = 16,45\%$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan pengaruh parsial paling besar terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 16,45%, sementara variabel Budaya Organisasi (X1) memberikan kontribusi sebesar 13,25%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Central Georgette Nusantara Printing Mills Kabupaten Bandung Barat, di mana budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 13,25%, disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 16,45%, dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 29,7% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- A. Hasnakamillah, Y. J. (2023). The Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance In The Public Sector in Bandung. *JIMKES Edisi Desember 2023.Vol.11.No.3. ISSN :2337 -7860*, 647 - 656.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Annisa Sabrina, A. M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bersama Zatta Jaya Tbk. Kota Bandung Jawa Barat. *IJEMA April 2024. Vol.1 No.4. ISSN 3032 - 0550*, 216-228.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Erlangga.
- Morissan, A. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Permatasari, Y. (2021). Pengaruh Iklan di Instagram dan Word of Mouth terhadap Minat Beli Online Melalui Aplikasi Shopee. *Universitas Nasional Pasim*, 62.

- Purnomo, Y. J. (2022). *Manajemen SDM Era Society 5.0. Cetakan Pertama*. Padang Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Rivai, R. A. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, J. &. (2018). *Motivasi Kerja. Human Resources Manajement*. Ebook: Global Edition. Efucation Limited.
- Robbins, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Bardani P*. Jakarta: Erlangga.
- Soedibjo, B. S. (2018). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: CV Alfabeta.
- Syahril, T. A. (2021). *Perilaku dan Budaya Organisasi* . Depok: Rajawali Prers.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wahyuni. (2021). *Statistik Deskriptif (I)*. Jakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Winarni, E. W. (2018). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksar.
- Yudiyanto Joko Purnomo, &. R. (2023). Influence Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Productivity. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(3), 221–235.
-