



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Wira Mas Permai di Kabupaten Banggai

Radya Pratiwi Amsir^{1*}, Radia Hafid², Melizubaida Mahmud³, Agil Bahsoan⁴,
Rierind Koniyo⁵

¹Mahasiswa Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

²⁻⁵Dosen Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

Alamat: Jl. Jend. Sudirman No.6, Dulalowo Timur, Kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo

Korespondensi penulis : radyapратиwi54@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of organizational culture on employee work discipline at PT Wira Mas Permai in Banggai Regency. The research employs a quantitative method, with data processed using descriptive statistics, classical assumption tests, and hypothesis testing. The data were analyzed using simple linear regression with the assistance of IBM SPSS 21 software. The type of data used in this research is primary data, which was collected through questionnaires distributed to the employees of PT Wira Mas Permai in Banggai Regency. This research consists of a dependent variable, namely employee work discipline at PT Wira Mas Permai in Banggai Regency, and an independent variable, namely organizational culture. The results indicate that the organizational culture variable has a positive and significant influence on employee work discipline. The regression analysis indicates a positive coefficient of 0.651, which means that every increase in organizational culture will improve employee work discipline. Organizational culture contributes 42% to employee work discipline, while the remaining 58% is influenced by other factors such as leadership, motivation, and the work environment.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pt wira mas permai di kabupaten banggai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan uji hipotesis serta menganalisis data dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan software IBM SPSS 21. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang dikumpulkan melalui penyebaran angket kepada karyawan pt wira mas permai di kabupaten banggai. Penelitian ini terdiri dari variabel dependen, yaitu disiplin kerja karyawan pt wira mas permai di kabupaten banggai dan variabel independen, yaitu budaya organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan hasil analisis regresi menunjukkan koefisien positif sebesar 0,651, artinya setiap peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Budaya organisasi juga berkontribusi sebesar 42% terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan 58% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. LATAR BELAKANG

Budaya organisasi memegang peran krusial dalam pengelolaan SDM di suatu perusahaan atau organisasi. Sebagai kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang bersama oleh anggota organisasi, budaya ini menjadi panduan dalam berperilaku dan menentukan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan memiliki tujuan berbeda, sehingga diperlukan pengelolaan komponen-komponen di dalamnya, di mana SDM menjadi faktor terpenting. Pengelolaan SDM bertujuan

menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, dan kualitas kinerja karyawan dapat dinilai melalui pencapaian mereka.

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja dalam aspek kualitas dan kuantitas sesuai standar yang berlaku. Karyawan yang berkualitas biasanya memiliki etos kerja tinggi dan produktivitas yang baik. Namun, mencapai produktivitas optimal tidak mudah karena dipengaruhi berbagai faktor, salah satunya kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan penentu kesuksesan perusahaan karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, termasuk ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kesesuaian dengan prosedur. Disiplin yang baik meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sementara ketidakdisiplinan dapat menimbulkan masalah seperti penurunan kinerja dan konflik.

Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan organisasi, dan pelanggaran akan dikenai sanksi. Kesadaran tinggi dalam mematuhi aturan akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan fungsi vital yang harus dioptimalkan dalam organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah budaya organisasi. Budaya yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara budaya yang lemah dapat menghambat tujuan perusahaan. Perusahaan dengan budaya yang kuat biasanya memiliki nilai-nilai yang dipahami dan dijalankan oleh mayoritas karyawan. Deal & Kennedy, Minner, dan Robbins (Edy, 2010:3-4) menyatakan bahwa budaya yang positif berdampak signifikan pada perilaku dan efektivitas kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja SDM. Budaya yang baik mendorong efisiensi dan efektivitas kerja, sekaligus menjadi tolok ukur kinerja dan mobilitas karyawan. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari komitmen pimpinan dan karyawan dalam menjalankan tugas, sehingga pengembangan budaya organisasi menjadi hal yang penting.

Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan fenomena ketidakdisiplinan di beberapa perusahaan, seperti PT Wira Mas Permai, sebuah perusahaan kelapa sawit di Indonesia. Perusahaan ini mengandalkan peran aktif karyawan untuk mencapai target bisnis dan telah menetapkan nilai-nilai seperti kerja sama, inovasi, komitmen, dan integritas sebagai dasar budaya organisasi. Namun, masih ditemukan masalah seperti keterlambatan, ketidakpatuhan prosedur, dan pelanggaran aturan. Observasi dan wawancara awal mengungkapkan bahwa beberapa karyawan sering terlambat, mangkir kerja, atau hanya mengisi absen tanpa bekerja. Hal ini dapat menurunkan kualitas kerja dan berdampak pada kinerja perusahaan. Selain itu, ada karyawan yang melakukan kesalahan karena kurang memahami tugas, mengakibatkan pekerjaan tertunda. Fenomena ini

memunculkan pertanyaan apakah masalah ini sudah menjadi kebiasaan atau akibat dari penerapan budaya organisasi yang belum optimal. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih dalam mengenai budaya organisasi yang ideal dan penerapan disiplin kerja yang efektif di PT Wira Mas Permai.

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, peneliti termotivasi melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Wira Mas Permai di Kabupaten Banggai”*.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kemauan karyawan dalam mematuhi segala peraturan serta norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi pemimpin untuk menyampaikan kepada karyawan bahwa mereka harus menyesuaikan perilaku sesuai dengan ketentuan yang ada. Suatu organisasi harus memiliki kedisiplinan, sebab tanpa disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, disiplin menjadi faktor penentu kesuksesan suatu organisasi dalam meraih targetnya (Sinambela, 2016:335).

Menurut Hasibun (2015), disiplin merupakan kunci utama kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fungsi disiplin dalam organisasi sangat vital karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, semakin baik pula prestasi kerjanya. Sebaliknya, tanpa disiplin, organisasi akan kesulitan mencapai hasil maksimal. Penerapan disiplin dalam organisasi sangat penting karena berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga. Sementara itu, Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kepatuhan seseorang dalam mengikuti norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Teori Budaya Organisasi

Robbins (1996:289) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem persepsi bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang menjadi pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lain. Arianty (2014) memberikan definisi tambahan, menyatakan bahwa budaya organisasi lebih berkaitan dengan cara karyawan memandang karakteristik budaya tersebut, bukan pada suka atau tidak suka mereka

terhadap budaya itu. Ia menekankan bahwa budaya organisasi bersifat deskriptif. Budaya organisasi juga dipandang sebagai persepsi umum yang dimiliki seluruh anggota (Robbins, 2001 dalam Arianty, 2014), yang mengacu pada sistem makna bersama yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain. David (2004 dalam Arianty, 2014) menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan pola perilaku yang terbentuk saat organisasi menghadapi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pola ini kemudian diwariskan kepada anggota baru sebagai panduan dalam berpikir, bertindak, dan merasakan.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang mencakup sikap, nilai, norma, perilaku, bahasa, dan prinsip yang terus disempurnakan dan diwariskan kepada anggota organisasi sebagai identitas unik yang membedakannya dari organisasi lain.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis secara statistik. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, bertujuan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, serta melakukan analisis data secara kuantitatif atau statistik. Tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Wira Mas Permai, yang berjumlah sekitar 120 orang. Penelitian ini menerapkan teknik *simple random sampling*, di mana setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel. Mengingat jumlah populasi yang digunakan hanya sekitar 30 responden, maka sampel yang diambil sebanyak 25% dari total populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2019), analisis statistik deskriptif mencakup penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, diagram, pictogram, serta perhitungan modus, median, mean (ukuran tendensi sentral), desil, persentil, dan ukuran penyebaran data seperti standar deviasi dan persentase.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Angket

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk menilai keakuratan suatu kuesioner. Suatu alat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebuah kuesioner dinyatakan valid apabila hasilnya dapat menggambarkan dengan tepat aspek yang dimaksud untuk diukur.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X)

Butir angket	Nilai Corrected Item Total Correlation / r	r-tabel	Kesimpulan
1	,636**	0,361	Valid
2	,616**		Valid
3	,651**		Valid
4	,646**		Valid
5	,724**		Valid
6	,683**		Valid
7	,468**		Valid
8	,526**		Valid
9	,647**		Valid
10	,732**		Valid
11	,590**		Valid
12	,560**		Valid
13	,486**		Valid
14	,799**		Valid
15	,692**		Valid
16	,692**		Valid
17	,718**		Valid
18	,667**		Valid
19	,788**		Valid
20	,785**		Valid
21	,821**		Valid
22	,776**		Valid
23	,797**		Valid
24	,832**		Valid
25	,681**		Valid
26	,696**		Valid
27	,584**		Valid
28	,631**		Valid
29	,690**		Valid
30	,669**		Valid

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 2021

Dalam menghitung korelasi, aturan yang digunakan adalah jika nilai $r \geq r\text{-tabel}$ pada tingkat signifikansi 5%, maka butir soal dianggap valid. Sebaliknya, jika $r \leq r\text{-tabel}$ pada tingkat 5%, butir soal dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua 30 pernyataan dalam angket valid karena nilai $r\text{-hitung}$ lebih besar daripada $r\text{-tabel}$.

Hasil Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas merupakan indikator tingkat keandalan suatu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian, yang dinilai berdasarkan konsistensi hasil pengukuran ketika fenomena yang diukur tetap stabil (Sugiyono, 2019). Suatu penelitian dapat dikatakan reliabel jika memenuhi nilai tertentu. Adapun standar yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,70$, maka instrumen pengukuran variabel penelitian dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $\leq 0,70$, maka instrumen pengukuran variabel penelitian dinyatakan tidak reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Angket Variabel Budaya Organisasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,958	30

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 2021

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel budaya organisasi (X), nilai cronbach's alpha yang diperoleh lebih besar dari nilai standar, yaitu 0,958 dibandingkan 0,70. Hasil ini mengindikasikan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner variabel (X) dapat dikatakan reliabel.

Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi (X)

Dari data kuesioner yang diisi oleh responden, dapat dianalisis bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki skor terendah dan skor tertinggi. Skor minimum yang diperoleh adalah 68, sedangkan skor maksimum mencapai 150.

Tabel 3. Deskripsi Statistik Variabel Budaya Organisasi (X)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	30	68	150	110,60	19,134
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 2021

Berdasarkan analisis data di atas, terlihat bahwa variabel Budaya Organisasi (X) memiliki simpangan baku (Std. Deviation) sebesar 19,134. Selain itu, nilai rata-rata (mean) dari seluruh data adalah 110,60.

Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Menurut data kuesioner yang diisi oleh responden, dapat dianalisis bahwa Disiplin Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai terendah dan nilai tertinggi. Nilai minimum yang diperoleh adalah 126, sementara nilai maksimum mencapai 200.

Tabel 4. Deskripsi Statistik Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja Karyawan	30	126	200	157,00	19,208
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Versi 2021

Berdasarkan pengolahan data sebelumnya, terlihat bahwa variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) memiliki simpangan baku (Std. Deviation) sebesar 19,208 dengan nilai rata-rata (mean) seluruh data sebesar 157,00.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data yang diperoleh memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov, di mana data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Sementara itu, dalam Normal P-Plot, data suatu variabel dikatakan normal apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal atau garis lurus.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Budaya Organisasi	Disiplin Kerja Karyawan
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	110,60	157,00
	Std. Deviation	19,134	19,208
Most Extreme Differences	Absolute	,113	,171
	Positive	,076	,171
	Negative	-,113	-,062
Kolmogorov-Smirnov Z		,617	,938
Asymp. Sig. (2-tailed)		,841	,342

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada 0,856 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas atau data telah terdistribusi secara normal.

b) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah hubungan antara dua variabel bersifat linear. Perhitungan ini dilakukan guna menentukan apakah prediktor (variabel bebas) memiliki hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Uji linearitas dilaksanakan melalui analisis varians (ANOVA) pada garis regresi, yang kemudian menghasilkan nilai Fhitung.

Tabel 6. Hasil uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			10548,000	24	439,500	14,457	,004
Disiplin Kerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	Linearity	4495,939	1	4495,939	147,893	,000
		Deviation from Linearity	6052,061	23	263,133	8,656	,012
	Within Groups		152,000	5	30,400		
	Total		10700,000	29			

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai sig. deviation from linearity adalah 0,012 $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Teknik ini digunakan untuk menganalisis data penelitian yang melibatkan dua variabel, yakni variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Tujuannya adalah mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	85,029	16,207		5,246	,000
1 Budaya Organisasi	,651	,144	,648	4,505	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan

Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 85,029 + 0,651X$$

Yang berarti :

- Konstanta (a) sebesar 85,029 menunjukkan bahwa jika nilai budaya organisasi (X) adalah nol, maka disiplin kerja karyawan (Y) akan bernilai 85,029. Artinya, ketika budaya organisasi lemah, tingkat disiplin karyawan tetap berada pada nilai dasar 85,029.
- Koefisien regresi (X) sebesar 0,651 berarti setiap kenaikan 1% pada budaya organisasi (X), disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,651. Sebaliknya, penurunan 1% pada budaya organisasi akan menurunkan disiplin kerja sebesar 0,651. Dengan demikian, peningkatan budaya organisasi akan berdampak positif pada peningkatan disiplin kerja karyawan.

Dari uraian diatas persamaan regresi antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan adalah $Y = 85,029 + 0,651X$.

Pengujian Statistik

1) Uji t

Pengujian yang dilaksanakan merupakan uji parametrik berupa analisis korelasi dengan memanfaatkan uji t-statistik. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengidentifikasi adanya hubungan antara setiap variabel independen (X) dan variabel dependen (Y),

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	85,029	16,207		5,246	,000
1 Budaya Organisasi	,651	,144	,648	4,505	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan

Hasil uji regresi parsial dapat diamati melalui nilai signifikansi masing-masing variabel. Diketahui bahwa nilai t-tabel dengan derajat kebebasan ($df = n(30) - k(2) = 28$) pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah 1,701. Berdasarkan uji t untuk variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,505, yang lebih besar dari t-tabel (1,701). Selain itu, nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (H_0 ditolak dan H_1 diterima).

2) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Apabila nilai R yang didapatkan mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R mendekati 0, artinya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lebih lemah.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,399	14,885

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Tabel di atas menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,648. Berdasarkan output tersebut, koefisien determinasi (R Square) adalah 0,420, yang berarti bahwa 42% pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja Karyawan) dapat dijelaskan, sementara 58% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Setelah menguji hipotesis dan melakukan estimasi pada model, tahap berikutnya adalah melakukan analisis mendalam mengenai dampak Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Wira Mas Permai di Kabupaten Banggai. Pembahasan ini tidak hanya terbatas pada hasil uji statistik, tetapi juga mencakup tinjauan teoritis, empiris, serta implikasi kebijakan yang memperkuat temuan penelitian. Selanjutnya, akan disajikan analisis menyeluruh terkait masing-masing variabel independen beserta pengaruhnya secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Wira Mas Permai di Kabupaten Banggai.

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Wira Mas Permai di Kabupaten Banggai

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan karena memberikan pedoman tentang bagaimana seharusnya karyawan bertindak dan menyelesaikan tugas. Disiplin kerja sendiri mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil regresi, koefisien Budaya Organisasi (X) sebesar 0,651 menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Artinya, bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X (Budaya Organisasi) sebesar 1% maka variabel Y (Disiplin Kerja Karyawan) akan naik pula sebesar 0,651 atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X (Budaya Organisasi) sebesar 1% maka variabel Y (Disiplin Kerja Karyawan) akan menurun sebesar 0,651.

Adapun alasan mengapa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu disebabkan oleh: Pertama, Norma dan Nilai yang Dibangun - Budaya organisasi menciptakan norma dan nilai yang menjadi pedoman perilaku karyawan. Jika budaya organisasi menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme, karyawan cenderung menginternalisasi nilai-nilai tersebut dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Kedua, Identifikasi dan Keterikatan Karyawan. Ketika karyawan merasa cocok dengan budaya perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan disiplin kerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak mendukung kedisiplinan (misalnya, terlalu longgar atau tidak konsisten), karyawan mungkin menjadi kurang disiplin.

Ketiga, Kepemimpinan dan Keteladanan. Budaya organisasi sering kali mencerminkan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang konsisten dalam menerapkan disiplin dan menjadi teladan akan memengaruhi karyawan untuk mengikuti aturan dengan lebih baik. Keempat, Sistem Reward dan Punishment. Budaya organisasi yang kuat biasanya memiliki mekanisme penghargaan (reward) bagi karyawan yang disiplin dan sanksi (punishment) bagi yang melanggar. Sistem ini memperkuat kedisiplinan karena karyawan termotivasi untuk menghindari hukuman dan meraih penghargaan. Kelima, Komunikasi dan Sosialisasi Kebijakan. Organisasi dengan budaya yang baik biasanya memiliki komunikasi yang jelas tentang ekspektasi disiplin kerja. Sosialisasi yang konsisten membuat karyawan lebih memahami pentingnya disiplin dan konsekuensi pelanggaran.

Keenam, Iklim Kerja yang Kondusif. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Karyawan dalam lingkungan seperti ini cenderung lebih disiplin karena merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab bersama. Ketujuh, Konsistensi dan Struktur yang Jelas. Budaya organisasi yang terstruktur dengan kebijakan dan prosedur yang jelas membantu karyawan memahami batasan dan tuntutan pekerjaan, sehingga mengurangi peluang pelanggaran disiplin.

Adapun penelitian serupa yaitu Fujiyastutik & Kurdi (2024) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BUMM Kabupaten Sumenep” Penelitian terbaru di PT. BUMM Kabupaten Sumenep yang menunjukkan dampak positif disiplin kerja pada kinerja karyawan, dengan menekankan pentingnya peningkatan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan analisis mengenai dampak budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT Wira Mas Permai Kabupaten Banggai, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Analisis regresi menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,651, yang berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan. Hasil uji statistik (uji t) memperkuat temuan ini, dengan nilai *thitung* (4,505) lebih besar daripada *ttabel* (1,701) dan tingkat signifikansi 0,000 (<

0,05), sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Budaya organisasi menyumbang sekitar 42% terhadap disiplin kerja, sementara 58% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, tingkat motivasi, dan kondisi lingkungan kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa rekomendasi bagi PT Wira Mas Permai untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dengan memperkuat budaya organisasi yaitu, Pertama, memperkuat penerapan budaya organisasi – Perusahaan perlu secara konsisten menyosialisasikan nilai-nilai inti seperti integritas, tanggung jawab, dan kerja tim melalui pelatihan, rapat, atau media internal. Seluruh jajaran karyawan, termasuk manajemen, harus terlibat aktif dan menjadi contoh dalam menjalankan budaya organisasi. Kedua, memperbaiki sistem pengawasan dan penghargaan – Penerapan sistem absensi digital dapat mengurangi pelanggaran disiplin. Selain itu, perlu diberikan penghargaan (seperti bonus atau apresiasi) bagi karyawan yang disiplin dan sanksi yang tegas bagi yang melanggar aturan. Ketiga, mengoptimalkan peran pemimpin – Pemimpin harus konsisten dalam menegakkan peraturan, membangun komunikasi yang transparan dengan karyawan, serta melakukan evaluasi rutin terkait kepatuhan disiplin kerja dan budaya organisasi. Keempat, Mengadakan Program Pelatihan – Perlu diadakan pelatihan soft skill seperti manajemen waktu dan etika kerja untuk meningkatkan kesadaran disiplin. Selain itu, program mentoring dapat membantu karyawan baru beradaptasi lebih cepat dengan budaya perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, atau kondisi lingkungan kerja. Metode kualitatif, seperti wawancara mendalam, juga dapat digunakan untuk memahami persepsi karyawan terhadap budaya organisasi secara lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Alexandri, M. B., & Basudani, W. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada produktivitas karyawan (Studi kasus pada PT. Panairsan Pratama). *Responsive: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik*, 3(1), 43–67.
- Arif, D., Maghfiroh, E. B., & Madjid, I. (2020). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. XXX. *IQTISHADEquity: Jurnal Manajemen*, 3(1), 192–198.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 393–421.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Enggana, J., Lie, D., Efendi, E., & Julyanthry, J. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematang Siantar. *SULTHANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 5(1), 11–20.
- Ghozali, I. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 112–121.
- Harahap, M. A. K., Suyatno, A., Leuhery, F., Agustinus, J. W., & Lubis, F. M. (2023). Pengaruh flexible working space dan organizational culture terhadap produktivitas kerja: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(1), 770–777.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Khuddami, M. (2015). *Pengaruh budaya kekeluargaan terhadap kinerja karyawan di BMT Masalah Sidogiri Pasuruan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64–74.
- Putra Salain, P. P. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan. *Manajemen Dewantara*, 6(1), 12–22.
- Rasyid, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 3(1), 306–318.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku organisasi: Organizational behavior* (Buku 2).

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Septyani, P. D. (2019). *Analisis disiplin kerja pegawai pada kantor Desa Jatisari Kecamatan Cangkuang Kabupaten Bandung* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Setiawan, H., & Putra, M. (2020). Analisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 75–85.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, A. (2019). Hubungan antara budaya organisasi dengan tingkat disiplin kerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(4), 123–135.
- Syamsudin, S., Gentari, R. E., & Suhartini, S. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja serta semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ediral Tritunggal Perkasa kantor Cikande Serang. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unser*, 5(1).