

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Area Prudential Tower Jakarta Selatan

Dinda Dwi Merianti ^{1*}, Ichwan Nugroho ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:
Received (8-12-2024)
Revised (29-05-2025)
Accepted (31-05-2025)

Keywords:
Organizational Culture,
Work Discipline, Employee
Performance

Kata Kunci:
Budaya Organisasi,
Disiplin Kerja, Kinerja
Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is one of the important factors in the success of an organization, which is influenced by various internal aspects such as organizational culture and work discipline. Strong organizational culture and good work discipline are believed to be able to increase employee productivity and work effectiveness. This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline on employee performance at a service company in South Jakarta. The method used is a quantitative descriptive research method with data collection techniques through questionnaires. Data analysis was carried out using various statistical tests to measure validity, reliability, and relationships between variables. The results of the study indicate that organizational culture and work discipline have a significant influence on employee performance, both partially and simultaneously. This finding implies that companies need to strengthen organizational culture values and improve work discipline in order to support the achievement of optimal employee performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek internal seperti budaya organisasi dan disiplin kerja. Budaya organisasi yang kuat dan disiplin kerja yang baik diyakini mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan jasa di Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan berbagai uji statistik untuk mengukur validitas, reliabilitas, serta hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memperkuat nilai-nilai budaya organisasi dan meningkatkan kedisiplinan kerja guna mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki peran penting dalam perusahaan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional dan saat ini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan keunggulan dalam bersaing. Mereka membuat perencanaan, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan.

Penelitian terdahulu menyebutkan bahwa berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan dalam pencapaian tujuannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kemajuan suatu perusahaan juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja. Karena itu untuk mengatasi persaingan dan mencapai keunggulan kompetitif, suatu organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki perilaku standar kerja dengan menghasilkan,

*Corresponding author.
E-mail: dindadwimerianti2000@gmail.com

mempromosikan dan memberikan ide-ide baru bagi organisasi.

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Setiap sumber daya manusia diharapkan dapat menjadi sumber dari keunggulan bersaing. Di tengah maraknya persaingan dalam dunia usaha, banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja *outsourcing* karena lebih efektif dan efisien, contohnya yaitu PT ISS (*Integrate Service Solutions*) Indonesia.

PT ISS (*Integrate Service Solutions*) Indonesia merupakan perusahaan *outsourcing facility service* di Indonesia, perusahaan yang menyediakan tenaga kerja kepada perusahaan yang membutuhkan dimana tenaga kerja yang disalurkan telah terlatih untuk bekerja sesuai di bidangnya. ISS yang sangat terkenal sekarang ini sebenarnya dibentuk pada tahun 1934. Saat pertama kali perusahaan ini dibentuk, perusahaan ini memulainya dengan menawarkan penjagaan untuk bisnis lokal saja. Ada cukup banyak layanan yang ditawarkan oleh ISS Indonesia ini. Cakupan yang dimaksud disini diantaranya seperti *facility services* yang mencakup *cleaning services, office support services, integrated pest management, gardening & landscaping, indoor air quality services, building maintenance services, portable toilet services, dan wash room*. Sehingga tidak mengherankan jika PT ISS Indonesia mampu menjadi perusahaan *Integrated Facility Services* terbaik dan terbesar di tanah air. Kini ISS sudah mampu menjadi salah satu perusahaan multinasional yang tersebar luas diberbagai negara.

PT ISS bisa dikatakan sebagai salah satu perusahaan besar, terbukti PT ISS Indonesia kini sudah tersebar lebih dari 140 kota dan 9 kota besar di Indonesia termasuk kota Jakarta, salah satu cabang di Jakarta yaitu PT ISS Indonesia area Prudential Tower. PT ISS Indonesia area Prudential Tower adalah PT ISS Indonesia yang bekerja sama dengan Prudential Tower yang didalamnya disepakati perjanjian kerjasama layanan jasa, seperti halnya *Cleaning Services* yang dapat dikelola dan digunakan oleh perusahaan Prudential Tower agar dapat menunjang dan merasakan kebersihan, kenyamanan, kerapian, saat mereka menjalankan aktivitas di lingkungannya.

Seiring dengan semakin meningkatkannya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi baru dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan wujud perilaku yang memberi hasil berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pegawai. Menurut Bangun (2019:19) "kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan." Yang berarti kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan didalam perusahaan.

Berdasarkan data yang didapat oleh penulis, dan menghasilkan informasi mengenai target penilaian kualitas PT ISS Indonesia area Prudential Tower Jakarta Selatan. Salah satu yang paling berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi. Menurut Edy (2019:1-2) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota- anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya.

Berdasarkan data, dapat diketahui jika budaya organisasi didalam PT ISS Indonesia area Prudential Tower masih terbilang kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan diatas dengan adanya fenomena pada perubahan kondisi dari setiap aspek, seperti pada aspek memelihara tanggung jawab tahun 2022 yaitu dimana kondisi ideal sebelumnya pada tahun 2020 dan 2021 adalah dimana antar karyawan saling menjaga lingkungan dengan baik dimana ia berada dan bekerja di lingkungan tersebut, namun kondisinya adalah hanya sebagian saja yang peduli dan tanggung jawab terhadap lingkungan kerja. Tentu hal ini akan berpengaruh pada nilai dan kualitas perusahaan, oleh sebab itu harus diadakannya training/pelatihan guna untuk meningkatkan tanggung jawab dan kepedulian dalam kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, Disiplin kerja juga merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas-aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang sudah diberikan. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada". Adanya tingkat kehadiran karyawan yang berbeda-beda setiap bulannya terkadang naik dan turun untuk jumlah karyawan yang datang tepat waktu, datang terlambat, dan tidak masuk, menunjukkan bahwa disiplin karyawan masih kurang efektif diakibatkan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam waktu. Dan apabila karyawan melanggar aturan perusahaan dari atasan sendiri tidak memberikan sanksi apapun yang tidak disiplin.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Prudential Tower Jakarta Selatan secara parsial dan simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

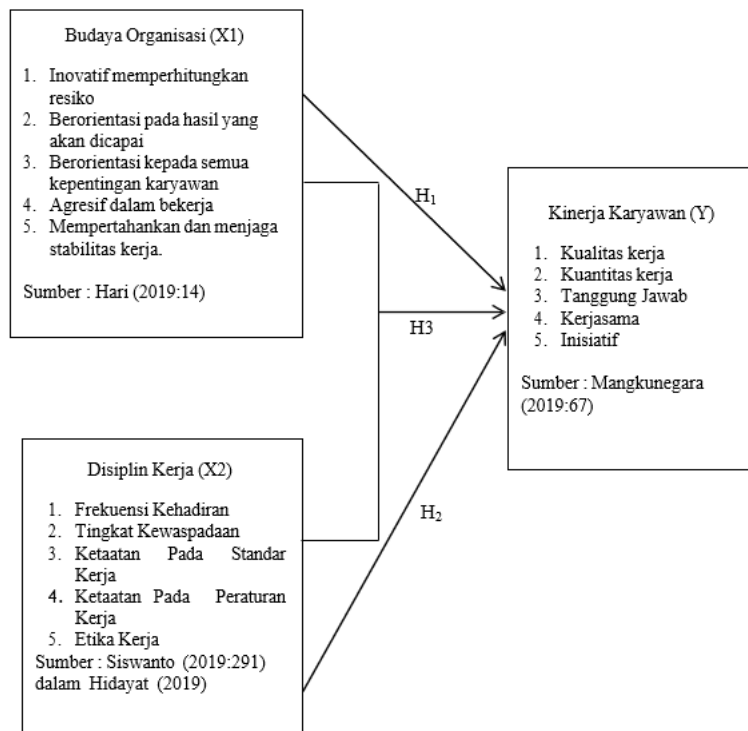
Menurut Robbins dan Coulter dalam Oktaviani (2019:48) “Mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain”. Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2019). Dari beberapa pendapat ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik yang ada disebuah organisasi dan menjadi pedoman bagi sebuah organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lainnya, serta digunakan sebagai dasar aturan perilaku pada anggota organisasi tersebut.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020). Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2020). Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktif karyawan tersebut (Hasibuan, 2021). Dari beberapa pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku dalam melakukan kesediaan untuk menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka untuk mencapai tujuannya yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2019:19) “kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan.” Yang berarti kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan didalam perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Suparmi (2019:54) “menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja sesuai kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya, suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan suatu hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan”. Menurut Noor dan Juliansyah dalam Hayati (2018:58) “menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT ISS Indonesia area Prudential Tower.
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT ISS Indonesia area Prudential Tower.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia area Prudential Tower.

3. METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yakni Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Prudential Tower Jakarta Selatan. Tempat Penelitian ini dilakukan di PT ISS Indonesia Area Prudential Tower Jalan Jenderal Sudirman No.Kav 79, RT.2/RW.2, Kuningan, Setia Budi, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12910. Dengan kata lain, merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi yang dimaksud disini adalah karyawan PT ISS Indonesia Area Prudential Tower Jakarta Selatan sebanyak 75 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan seluruh karyawan PT ISS Indonesia area prudential tower yang berjumlah 75 orang. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Menurut Duwi Priyatno (2020:134) uji regresi linier berganda yaitu menganalisis hubungan linier antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	13,548	5,539		2,446	,017
	Budaya Organisasi	-,024	,122	-,020	-,195	,846
	Disiplin Kerja	,712	,116	,636	6,114	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,548 + -0,024 X1 + 0,712 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13,548 diartikan bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,548 point.
- Nilai Budaya Organisasi (X1) sebesar -0,024 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar -0,024 point.
- Nilai Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,712 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Budaya Organisasi (X1) maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,712 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,279*
	Sig. (2-tailed)		,015
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,279*	1
	Sig. (2-tailed)	,015	
	N	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,279 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan rendah.

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	,627**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,627**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,627 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,627a	,393	,376	2,361	,393	23,309	2	72	,000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi
 Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai konstanta korelasi sebesar 0,393 artinya variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mempunyai tingkat hubungan yang rendah terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,279a	,078	,065	2,890

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi
 Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,078 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 7,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-7,8\%) = 92,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627a	,393	,384	2,345

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,393 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-39,3\%) = 60,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627a	,393	,376	2,361

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi
 Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,393 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar $(100-39,3\%) = 60,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.
 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	29,952		5,050	,000
	Budaya Organisasi	,327	,279	2,482	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,482 > 1,993$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.0,05$ atau ($0,015 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12,962		2,805	,006
	Disiplin Kerja	,701	,627	6,870	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,870 > 1,993$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**Tabel 10. Hasil Hipotesis (UJI F) Secara Simultan Antara Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259,772	2	129,886	23,309	,000b
	Residual	401,214	72	5,572		
	Total	660,987	74			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi
Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($23,309 > 3,124$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian**Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,279 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,078 atau sebesar 7,8% sedangkan sisanya sebesar 92% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,482 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia area Prudential Tower Jakarta Selatan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,393 atau sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar 60,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,870 > 1,993$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia area Prudential Tower Jakarta Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,393 artinya tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,393 atau sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar 60,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($23,309 > 3,124$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.

5. PENUTUP

Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,279 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah dan koefisien determinasi pengaruhnya 0,078 atau sebesar 7,8% sedangkan sisanya sebesar 92,2%. Hal ini dibuktikan dengan Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,482 > 1,993$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,015 < 0,05$). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,627 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,393 atau sebesar 39,3%. Hal ini dibuktikan dengan Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,870 > 1,993$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,393 artinya tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,393 atau sebesar 39,3% sedangkan sisanya sebesar 60,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($23,309 > 3,124$).

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Nusa Media:
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Jurnal Manajemen 7(2).
- Chassanah, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Seribu Saudara Jakarta Barat. Jurnal Manajemen.
- Firmnsyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018) Pengantar Manajemen. Jakarta Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, M., Sari, V. N., & Putra, R. A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada PT P&P Lembah Karet. Jurnal Manajemen, 4(2).
- Jalil, A., Idris, M., Salim, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar. Jurnal Manajemen, 4(12).
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep). Yogyakarta: CV. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Maria, E., Handry, M., & Purnama, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen* 4(2).
- Santoso, A. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Mijen). *Jurnal Manajemen* 1(2).
- Santoso, S. (2015). *SPSS 20: Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta, PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana, N. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susetyorinini, N. A. F. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia di Gresik. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Tine Yuliantini, & Suryatiningsih. (2001). Disiplin kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Manajemen*, 17(1)
- Tine Yuliantini, & Suryatiningsih. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS INDONESIA). *Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Yusman, E., Rivaldo, Y., & Supardi. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *Jurnal Manajemen*, 1(2).