

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKATANI PERKASA BANYUASIN

Bagas Mustopa Sukron Candra¹, Fadhil Yamaly², Yunita Febrian³

¹⁻³Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia.

Email: bagasmustopa38@gmail.com¹, fadilplg@gmail.com², yunitafebriani.ump@gmail.com³

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline on employee performance at PT. Sukatani Perkasa Banyuasin, both partially and simultaneously. This research used a quantitative method with an associative approach. The population consisted of 65 permanent employees of PT. Sukatani Perkasa Banyuasin. The sample consisted of 56 respondents selected using the Proportionate Stratified Random Sampling technique. Data were collected through questionnaires, interviews, observation, and documentation. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS 25, followed by t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.373 and a significance value of $0.001 < 0.05$. Work discipline did not have a significant effect on employee performance, with a t-value of 0.555 and a significance value of $0.582 > 0.05$. Simultaneously, organizational culture and work discipline had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 33.483 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) was 0.669, indicating that organizational culture and work discipline explained 66.9% of the variation in employee performance, while the remaining 33.1% was influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sukatani Perkasa Banyuasin yang berjumlah 65 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 56 responden dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Data diperoleh melalui kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25, serta dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 3,373 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung sebesar 0,555 dan nilai signifikansi $0,582 > 0,05$. Secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 33,483 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,669, yang berarti budaya organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 66,9%, sedangkan 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh tersedianya sumber daya berupa modal, teknologi dan fasilitas, tetapi juga sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Karyawan menjadi bagian penting dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan karena kinerja karyawan akan memberikan pengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2022), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai, norma, keyakinan dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2022), budaya organisasi dapat memberikan identitas bagi anggota organisasi sekaligus menjadi pedoman perilaku dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan kesediaan dan kesanggupan karyawan untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam perusahaan. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik diharapkan dapat menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif.

PT. Sukatani Perkasa Banyuasin merupakan perusahaan yang bergerak dalam pengolahan bahan baku kelapa menjadi Crude Coconut Oil (CCO/CNO). Perusahaan ini didirikan pada tahun 2023 dan memiliki visi menjadi pemasok crude coconut oil yang disukai di pasar. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif, efisien dan bertanggung jawab.

Salah satu gambaran mengenai kinerja perusahaan dapat dilihat dari pencapaian target produksi. Berdasarkan data produksi PT. Sukatani Perkasa Banyuasin selama periode Mei 2025 sampai Mei 2026, terdapat perbedaan antara target produksi dengan realisasi produksi setiap bulannya. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
 Target dan Realisasi Produksi PT. Sukatani Perkasa Banyuasin Periode
 Mei 2025–Mei 2026

Bulan	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)	Target Tercapai (%)	Target Tidak Tercapai (%)
Mei	2025	300	260	87%	13%
Juni	2025	300	255	85%	15%
Juli	2025	300	300	100%	0%
Agustus	2025	300	270	90%	10%
September	2025	300	285	95%	5%
Oktober	2025	300	300	100%	0%
November	2025	300	275	92%	8%
Desember	2025	300	300	100%	0%
Januari	2026	400	365	91%	9%
Februari	2026	400	350	88%	12%
Maret	2026	400	400	100%	0%
April	2026	400	385	96%	4%
Mei	2026	400	390	98%	2%

Sumber: PT. Sukatani Perkasa Banyuasin, 2026.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 13 bulan pengamatan, hanya 4 bulan yang mampu mencapai atau melampaui target produksi, yaitu September 2025, Oktober 2025, Desember 2025 dan April 2026. Sementara itu, sebanyak 9 bulan lainnya belum mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Pencapaian produksi terendah terjadi pada Juni 2025, yaitu sebesar 255 ton dari target 300 ton atau hanya mencapai 85%.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target produksi PT. Sukatani Perkasa Banyuasin masih belum konsisten. Tidak tercapainya target produksi secara berulang dapat menjadi salah satu gambaran bahwa masih terdapat permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan yang perlu mendapat perhatian perusahaan. Mengingat proses produksi sangat bergantung pada kinerja karyawan, kondisi tersebut menjadi salah satu alasan penting untuk mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, khususnya budaya organisasi dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, pada aspek budaya organisasi masih terdapat kondisi yang berkaitan dengan kurang optimalnya kesempatan karyawan dalam

menyampaikan ide atau inovasi serta orientasi terhadap hasil pekerjaan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, masih diperlukan peningkatan perhatian terhadap target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada aspek disiplin kerja juga ditemukan beberapa kondisi yang perlu diperhatikan, terutama berkaitan dengan keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan dan konsistensi pemberian sanksi. Selain itu, terdapat karyawan yang mengambil peralatan lebih banyak dari yang dibutuhkan ketika melakukan perbaikan serta kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan produksi. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan kerusakan pada mesin dan dapat mengganggu kegiatan produksi.

Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya perusahaan memperhatikan budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian mengenai hubungan kedua variabel tersebut juga telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Buulolo et al. (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Deisti dan Muttaqin (2023) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, tetapi kedua variabel secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian mengenai pentingnya sumber daya manusia, kondisi pencapaian target produksi serta permasalahan budaya organisasi dan disiplin kerja yang ditemukan pada PT. Sukatani Perkasa Banyuasin, maka penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada PT. Sukatani Perkasa Banyuasin yang berlokasi di Rimau Sungsang, Jalan Raya Palembang–Tanjung Api-Api, Karang Baru, Kecamatan Sumber Marga Telang, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan 30971. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sukatani Perkasa Banyuasin yang berjumlah 65 orang, sedangkan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh sebanyak 56 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Budaya organisasi diukur melalui indikator inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas, sedangkan disiplin kerja diukur melalui indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Adapun kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis menggunakan program SPSS 25 dengan teknik analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,488	0,269	–	1,818	0,075
Budaya Organisasi (X ₁)	0,710	0,210	0,651	3,373	0,001
Disiplin Kerja (X ₂)	0,124	0,224	0,107	0,555	0,582

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,488 + 0,710X_1 + 0,124X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0,488 menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi dan disiplin kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,488.

Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,710 dan bernilai positif. Artinya, apabila budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan diperkirakan meningkat sebesar 0,710 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,124 dan bernilai positif. Artinya, apabila disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan diperkirakan meningkat sebesar 0,124 satuan, dengan asumsi budaya organisasi tetap.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30,077	2	15,038	33,483	0,000
Residual	23,804	53	0,449		
Total	53,881	55			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan tabel dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05, dengan derajat kebebasan (df) $V_1 = k = 2$ dan $V_2 = n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$. Berdasarkan distribusi F pada $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 53$, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,17. Berdasarkan Tabel Uji F (Simultan), dapat dilihat nilai F hitung sebesar 33,483 > F tabel sebesar 3,17 dengan tingkat Sig. F sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	0,488	0,269	–	1,818	0,075
Budaya Organisasi (X ₁)	0,710	0,210	0,651	3,373	0,001
Disiplin Kerja (X ₂)	0,124	0,224	0,107	0,555	0,582

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), penentuan nilai ttabel dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% atau 0,05 serta derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$, dengan $n = 56$ dan $k = 2$, sehingga diperoleh $df = 56 - 2 - 1 = 53$ dan karena pengujian dilakukan dengan dua sisi, diperoleh nilai ttabel sebesar 2,006. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar $3,373 > ttabel\ 2,006$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H₀₂ ditolak dan Ha₂ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin. Sementara itu, nilai thitung variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar $0,555 < ttabel\ 2,006$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,582 > 0,05$, sehingga H₀₃ diterima dan Ha₃ ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin.

Hasil Koefisien determinasi

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 ^a	,717	,669	,67018

Sumber : Hasil Analisis SPSS versi 26,2026

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,669 atau 66,9%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 66,9%. Sementara itu, sebesar 33,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari aspek lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan di luar variabel budaya organisasi dan disiplin kerja. Nilai R sebesar 0,847 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin, maka dapat disimpulkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $3,373 > t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar $0,555 < t_{tabel} 2,006$ dan nilai signifikansi $0,582 > 0,05$. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukatani Perkasa Banyuasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar $33,483 > F_{tabel} 3,17$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Budaya organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 66,9%, sedangkan 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

PT. Sukatani Perkasa Banyuasin diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang telah diterapkan, terutama dalam hal memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan inovasi, meningkatkan orientasi terhadap hasil serta memperkuat kerja sama tim. Perusahaan juga perlu meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui keteladanan pimpinan, pengawasan yang konsisten, penerapan keadilan dan pemberian sanksi secara tegas serta proporsional. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, mengingat masih terdapat sebesar 33,1% variasi kinerja yang belum dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, & Jum'ati. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Anggrainy, et al. (2024). Pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bora, et al. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Buulolo, et al. (2024). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Deisti, & Muttaqin. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasanah. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibad, et al. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Jatiningrum, et al. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Nurhasanah, & Harahap. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- Purnomo, & Hanisya. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Putra. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Rahmansyah, & Cahyadi. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2021). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.