

---

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN, DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SANIA BAKERY

Oleh

Emanuel Mantero

Program Studi Manajemen Universitas Mpu Tantulur

Email: [emanuelfesdikari@gmail.com](mailto:emanuelfesdikari@gmail.com)

---

### **Article History:**

Received: 28-11-2024

Revised: 07-12-2024

Accepted: 01-01-2025

### **Keywords:**

Budaya Organisasi, Disiplin,  
Kinerja Karyawan,  
Produktivitas Kerja

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin, dan kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sania bakery. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan dari PT Sania bakery. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, serta analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin, dan kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Budaya organisasi, disiplin, dan kinerja karyawan dapat memengaruhi tingkat produktivitas di tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja, sementara disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, disiplin, dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## LANDASAN TEORI

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah nilai, norma, dan praktik yang berlaku di dalam suatu organisasi yang memengaruhi perilaku karyawan (Schein, 2010). Budaya yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif dan terorganisir.

Budaya organisasi sebagai sejumlah asumsi dasar yang diterima bersama yang diajarkan kepada anggota organisasi sebagai cara yang benar untuk memahami dan mengatasi masalah eksternal dan internal. Budaya ini terbentuk melalui pengalaman bersama dan diteruskan antar generasi anggota organisasi. (Edgar H. Schein, 2010)

Budaya organisasi sebagai sistem makna yang dibagi bersama oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dengan yang lain. Budaya organisasi ini mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berpikir, bertindak, dan berinteraksi. (Luthans, F. 2011)

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik (Robbins & Judge, 2017).

Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin ini berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dan efisien dalam melaksanakan tugasnya.

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Dessler, 2017). Kinerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi.

Kinerja karyawan sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi melalui kinerja individu mereka. Mereka menjelaskan bahwa kinerja karyawan sangat bergantung pada berbagai faktor internal, seperti keterampilan, pengetahuan, dan motivasi, serta faktor eksternal seperti struktur organisasi dan budaya perusahaan. (Mathis & Jackson 2011)

### Produktivitas Kerja

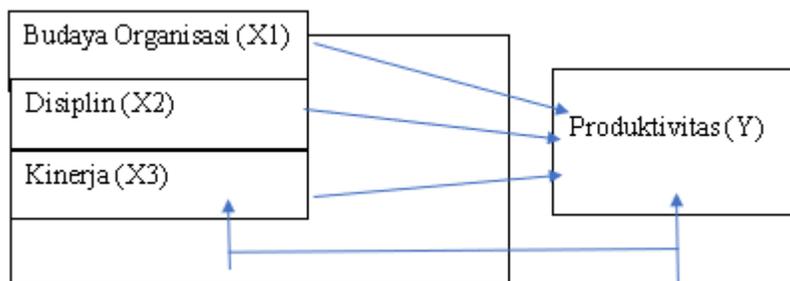
Produktivitas kerja mengukur seberapa efisien karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, disiplin, dan kinerja karyawan dapat memengaruhi tingkat produktivitas di tempat kerja (Hasibuan, 2017).

Samuelson dan Nordhaus (2001) Produktivitas kerja sebagai jumlah barang dan jasa yang dihasilkan oleh pekerja dalam satu satuan waktu. Produktivitas kerja dapat diukur dengan cara membandingkan output (hasil) dengan input (sumber daya seperti tenaga kerja atau waktu yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut).

Sutrisno (2016) Produktivitas kerja sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang minimal. Hal ini menunjukkan pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

### Kerangkaberpikir

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian sebagaiberikut:



Gambar 1. Kerangka berpikir

### METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 55 orang, yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### Variabel Penelitian

- Variabel Independen:
  1. Budaya Organisasi
  2. Disiplin Kerja
  3. Kinerja Karyawan
- Variabel Dependen:
  - Produktivitas Kerja Karyawan

### Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari 30 pertanyaan yang mengukur budaya organisasi, disiplin, kinerja, dan produktivitas kerja.

### Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan:

- **Uji Validitas dan Reliabilitas**
- **Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas**
- **Analisis Regresi Berganda**

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 55 karyawan. Setelah dilakukan analisis, didapatkan hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap budaya organisasi, disiplin, dan kinerja di perusahaan.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi produk-moment Pearson. Variabel dianggap valid jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel:

Tabel 1 : Uji validitas

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Keterangan
Budaya Organisasi	0.812	Valid
Disiplin Kerja	0.741	Valid
Kinerja Karyawan	0.780	Valid
Produktivitas Kerja	0.801	Valid

Sumber :Data diolah SPSS

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.70, maka instrumen tersebut reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel:

Tabel 2.: Uji reliabilitas

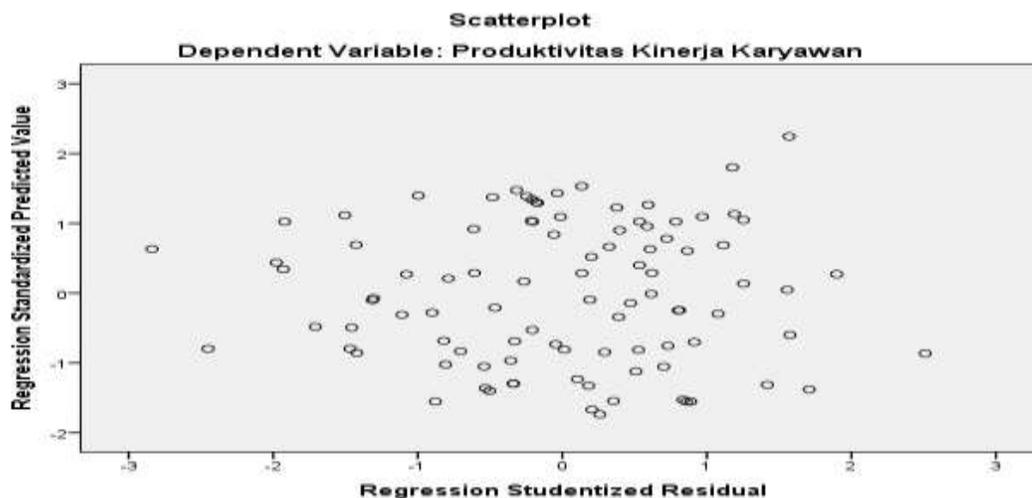
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0.842	Reliabel
Disiplin Kerja	0.761	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.806	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.835	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Jika tidak ada pola tertentu dalam scatterplot residual, maka data tidak mengandung masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan uji, tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas



### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang sangat tinggi antar variabel independen. Toleransi lebih besar dari 0.1 dan VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10, yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4: Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0.314	3.181
Disiplin Kerja	0.414	2.413
Kinerja Karyawan	0.345	2.898

Sumber :Data diolah SPSS

### Analisis Regresi Berganda

Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

dimana:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Kinerja Karyawan

$\beta_0$  = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi

$\varepsilon$  = Error term

Berikut adalah hasil analisis regresi berganda:

Tabel 5 : Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-Statistik	Sig.
Intercept	1.204	4.302	0.000
Budaya Organisasi ( $X_1$ )	0.349	3.526	0.001
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.276	2.435	0.018
Kinerja Karyawan ( $X_3$ )	0.432	4.087	0.000

Sumber :Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi, semua variabel independen (budaya organisasi, disiplin, dan kinerja karyawan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0.05.

## KESIMPULAN

Budaya organisasi, disiplin, dan kinerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sania bakery. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada pembentukan budaya organisasi yang kuat, meningkatkan disiplin kerja, dan mengembangkan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

## Saran:

Perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang mendukung produktivitas. Menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dessler, G. 2017, Human Resource Management : Pearson Education.
- [2] Hasibuan, M. S. P. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia :Bumi Aksara.
- [3] Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017, Organizational Behavior : Pearson Education.
- [4] Schein, E. H. 2010, Organizational Culture and Leadership (4th ed.): Jossey-Bass.
- [5] Luthans, F. 2011, Organizational Behavior (12th ed.) :McGraw-Hill Education
- [6] Hasibuan, M. S. P. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia ,Edisi Revisi : Bumi Aksara.
- [7] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2011, Human Resource Management (13th ed.): Cengage Learning.
- [8] Sutrisno, E. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia : Kencana.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN