

---

## PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT PLN INDONESIA POWER UBP SURALAYA KOTA CILEGON

**Muhammad Faiz**

*muhammadfaizz@gmail.com*

Universitas Bina Bangsa

**Khaeruman**

*khaeruman.oce@gmail.com*

Universitas Bina Bangsa

**Edi Muhammad Abduh Al Hamidi**

*kaptenmorgan345@gmail.com*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Korespondensi penulis : *muhammadfaizz@gmail.com*

**Abstract** Human resources are the main asset for a company. Resources that have intellect, feelings, desires, abilities, and skills. All potential human resources greatly affect efforts to achieve the goals of an organization. So that between the organization and the individual in it is an unusual talent to be separated. Because the role of human resources is very important for an organization. Discussing cultural issues itself is essential for an organization or company, because it will always be related to the life in the organization. Organizational culture is a philosophy, ideology, values, assumptions, beliefs, hopes, attitudes and norms that are shared and binding in a certain community. Why is organizational culture important, because it is the habits that occur in the organizational hierarchy that represent the norms of behavior that are followed by the members of the organization. A productive culture is one that can make an organization strong and the company's goals can be accommodated. This study aims to find out the Improvement of Employee Performance through Organizational Culture and Employee Work Discipline at PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya, Cilegon City. The method used in this study is the method of causal associative and by using a quantitative approach. The data collection technique used is by distributing questionnaires, with a population of 93 employees. The sampling technique uses a saturated sampling technique where all members of the population are sampled. The results of this study show that based on the results of the T test of Organizational Culture that obtained a value of  $t_{count}$  greater than  $t_{table}$  ( $3.148 > 1.986$ ) with a significance value of less than 0.05 Partially, there is an influence of organizational culture on employee performance. So  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. Work discipline value  $t_{count}$  greater than  $t_{table}$  ( $3,480 > 1,986$ ) with a significance value of less than 0.05. So there is a partial Influence of Work Discipline on Employee Performance. So  $H_0$  rejected and  $H_a$  Accepted. Grade  $F_{count}$  of 9.775 this result was then compared to  $F_{table}$ . With a significant level ( $\alpha$ ) of 0.000, and  $df: n-k-1 = 93-2-1 = 90$ , the value  $f$  can be obtained  $f_{table}$  by 3.10. Because of the  $F$  grade  $count$  9.775 greater than  $f_{table}$  3.10, then  $H_a$  is accepted. The conclusion in this study is that Organizational Culture and Work Discipline partially and simultaneously have a significant influence on Employee Performance at PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya, Cilegon City.

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

**Abstrak** Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan. Sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan ketrampilan. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada didalamnya merupakan suatu talenta yang tidak biasa di pisahkan. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan- kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon. Tujuan peningkatan kinerja : meningkatkan produktivitas dan efisiensi, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, meningkatkan

kepuasan kerja. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif kausal dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner, dengan populasi yang berjumlah 93 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa Berdasarkan dengan hasil uji uji T Budaya Organisasi yang memperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,148 > 1,986$ ) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05 Secara parsial Maka terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Disiplin kerja nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,480 > 1,986$ ) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka secara parsial terdapat Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,775 hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,000, dan  $df : n-k-1 = 93-2-1 = 90$  maka dapat diperoleh nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,10. Karena nilai  $F_{hitung}$  9,775 lebih besar dari  $f_{tabel}$  3,10, maka  $H_a$  diterima. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon.

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

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan. Sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, dan ketrampilan. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Sehingga antara organisasi dan individu yang ada didalamnya merupakan suatu talenta yang tidak biasa di pisahkan .Karena peranan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi. Maka keberhasilan organisasi tergantung pada sumber daya yang dimilikinya dan bagaimana organisasi tersebut dapat meningkatkan produktivitas yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang produktif akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat, cepat, dan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan dan teman sejawat Bahwa hakikat sumber daya manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga pendidikan yaitu dengan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja

Menurut Imbron, Ibrahim Bali Pamungkas (2021) Sumber daya manusia yang di miliki kapasitas dan potensial di butuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana di seleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai factor yang paling penting untuk dikelola.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Kualitas kinerja dapat dinilai berdasarkan mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja yang baik dapat tercapai jika karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan isu yang selalu hangat dan tidak pernah habis untuk

diperbincangkan, banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam sebuah perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja dari seluruh usaha atau perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: disiplin kerja, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Pengukuran kinerja karyawan yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi.

Rolos et al (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh pekerja berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan yang bertujuan untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi, pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan hasil dari proses integrasi dan adaptasi budaya serta gaya perilaku individu yang sebelumnya dibawa ke dalam suatu set norma dan filosofi baru dalam menghadapi situasi dan energi kolektif tertentu, serta memiliki kebanggaan terhadap tujuan yang sama (Edison et al., 2016).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan strategi organisasi dengan efektif, serta dalam mengelola perubahan. Budaya organisasi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan efektivitas jangka panjang organisasi. Untuk mengukur kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh Zahriyah et al (2015) menggunakan indikator berupa norma, aturan, dan iklim organisasi (Kessi, H. A, and Dewi 2023).

Setiap organisasi memiliki culture atau budaya yang berbeda-beda. Terlepas dari asal suatu organisasi akan membuat budaya yang ada identic dengan pemilik organisasi. Pada saat sekarang ini dimana pemerintah menggenjot investasi didalam negeri. Maka tak heran banyak para investor menanamkan modalnya untuk melakukan kegiatan bisnis. Sehingga sering kali tujuan organisasi atau perusahaan akan diseleraskan dengan nilai-nilai yang umumnya diharapkan oleh para pemilik perusahaan (Nasib, 2020). Perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja. budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja (Sutrisno, 2016).

Menurut Sumadhinata, (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan,

keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama-sama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Dari hasil observasi awal dan wawancara dengan kepala bidang bagian SDM PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon. Adanya sebuah perhatian terhadap kinerja karyawan yang masih belum sesuai harapan. Adapun permasalahan yang terkait yaitu karena kurangnya peningkatan kinerja karyawan baik dalam budaya organisasi maupun disiplin kerja. Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas, bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja terhadap karyawan pada bagian SDM PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon.

Dengan permasalahan tersebut maka penulis tertarik meneliti hal tersebut dan berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti menarik dan memutuskan melakukan penelitian dengan judul

**“ Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon”.**

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tanggung jawab yang merupakan upaya mencapai tujuan organisasi dengan keberhasilan yang telah disepakati (Rosvita, Setyowati, and Fanani 2023). Indikator kinerja karyawan di antaranya sebagai berikut : 1.) kuantitas, 2.) kualitas, 3.) ketepatan waktu.

### **Budaya Organisasi**

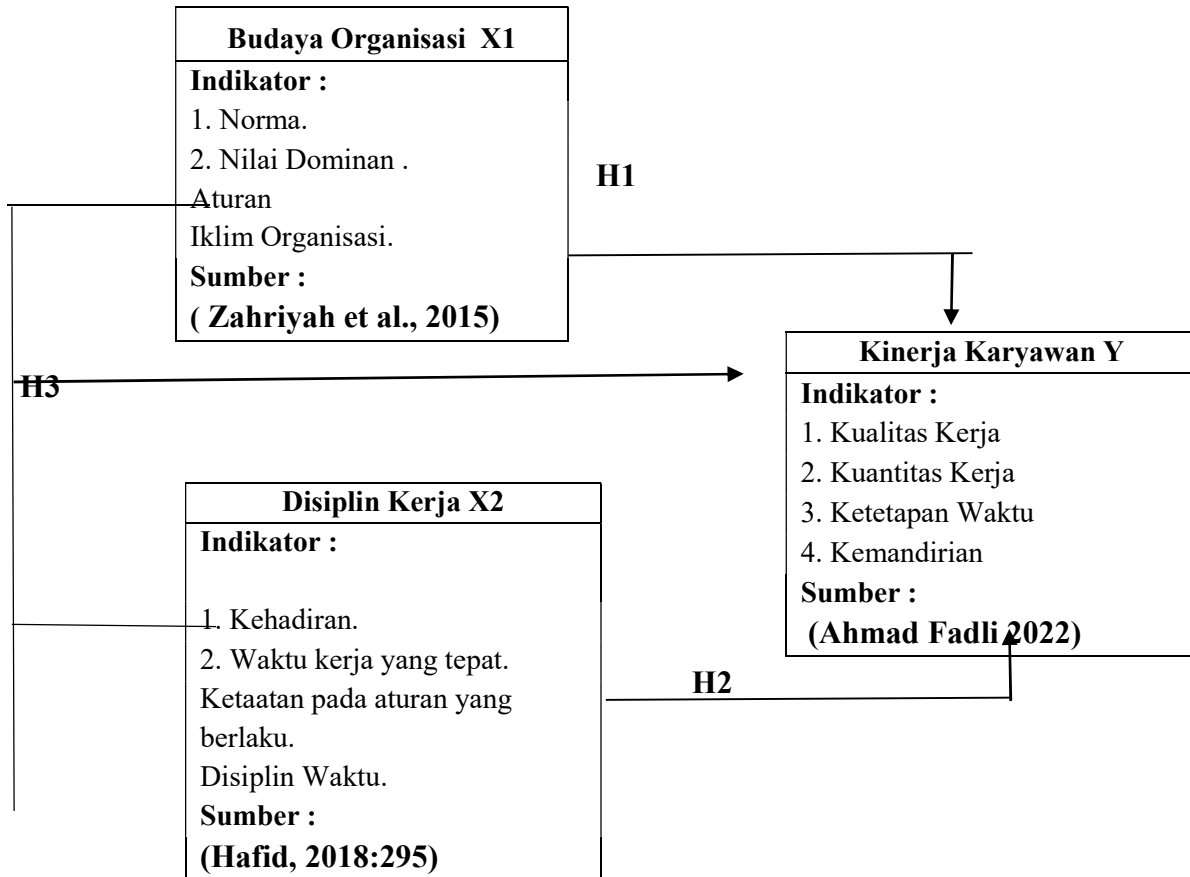
Budaya organisasi merupakan hasil dari proses integrasi dan adaptasi budaya serta gaya perilaku individu yang sebelumnya dibawa ke dalam suatu set norma dan filosofi baru dalam menghadapi situasi dan energi kolektif tertentu, serta memiliki kebanggaan terhadap tujuan yang sama (Edison et al., 2016). Indikator Budaya Organisasi di antaranya sebagai berikut : 1.) Norma, 2.) Nilai dominan, 3.) Aturan, 4.) Iklim Organisasi

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagian sesuatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku (Puspita and

Widodo 2020). Indikator Disiplin Kerja di antaranya sebagai berikut : 1.) Kehadiran, 2.) Waktu kerja yang tepat 3.) Mematuhi aturan.

**Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian**



Hipotesis dirumuskan berdasarkan keangka berfikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, dengan demikian rumusan masalah diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga Peningkatan kinerja karyawan melalui Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon.
- H2 : Diduga Kerja Peningkatan kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon.
- H3 : Diduga Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian SDM PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon.

**METODE PENELITIAN**

Menurut Sugiyono,(2020) Penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode

asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh apapun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dan statistika, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil penelitian

#### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.33756810
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.056
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

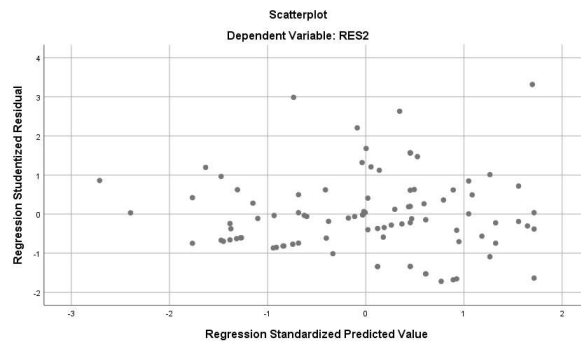
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel hasil uji normalitas diketahui bahwa Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik Hetersokedastisitas, yaitu adanya ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot. Grafik Scatterplot yang akan menunjukkan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS 25

Dari gambar Scatterplot diatas terlihat residual menyebar secara acak, menyebar diatas dan dibawah atau diskitaran angka 0, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas. Jika ada korelasi, masalah multikolinieritas harus di selesaikan. Untuk mengetahui variabel tersebut tidak ada multikolinieritas, dapat diketahui dengan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) yaitu nilai Tolerance > 0,05 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.949	6.243		3.836	.000		
	BUDAYA ORGANISASI	.218	.069	.303	3.148	.002	.984	1.016
	DISIPLIN KERJA	.320	.092	.335	3.480	.001	.984	1.016

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber data : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel Nilai VIF Budaya Organisasi 1,016 dan nilai Tolerance sebesar 0,978 dan nilai VIF Disiplin Kerja 1,016 dan Tolerance sebesar 0,984 dengan kriteria uji. Jadi apabila nilai Tolerance > 0,05 dan VIF < 10 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas pada penelitian ini.

### Uji Koefisien korelasi

Koefisien korelasi yaitu kuat dan tidaknya hubungan antara variabel X dan Variabel Y dapat dinyatakan dengan fungsi linier (paling tidak mendekati) di ukur dengan satu nilai.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.422 <sup>a</sup>	.178	.160	4.385	.178	9.775	2	90	.000

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai korelasi antara Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,422 Masuk pada interval korelasi nilai “0,40 – 0,599” Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat menunjukkan nilai korelasi Budaya Organisasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sedang. Dan dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara Simultan. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel Dependen dan Variabel Independen.

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) ini dapat dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.261 <sup>a</sup>	.068	.058	4.64550

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,261.

### Uji Hipotesis t (Parsial)

Pengujian signifikansi t ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi Variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.949	6.243		3.836	.000
	BUDAYA ORGANISASI	.218	.069	.303	3.148	.002
	DISIPLIN KERJA	.320	.092	.335	3.480	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Dari tabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,480 > 1,986$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  hal ini membuktikan terdapat Peningkatran secara signifikan Disiplin kerja maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka terdapat peningkatan secara parsial disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada bagian SDM PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon.

### Uji-f (Uji Simultan)

Untuk menjawab hipotesis Peningkatan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan antara variabel penilaian Budaya Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di lakukan dengan menggunakan uji  $F_{hitung}$ , dimana hasil  $F_{hitung}$  di bandingkan dengan  $F_{tabel}$ .

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.991	2	187.996	9.775	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1730.934	90	19.233		
	Total	2106.925	92			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengolahan SPSS 25 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,775 hasil ini kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,000, dan  $df : n-k-1 = 93-2-1 = 90$  maka dapat diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,10. Karena nilai  $F_{hitung}$  9,775 lebih besar dari  $F_{tabel}$  3,10, maka  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Peningkatan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada bagian SDM PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji uji T yang memperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,148 > 1,986$ ) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada bagian produksi PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon.
2. Variabel disiplin kerja kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,480 > 1,986$ ) dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$ . Berdasarkan uji signifikansi dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada bagian produksi PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon.

3. Secara simultan di dapatkan hasil nilai nilai Fhitung sebesar 9,775 hasil ini kemudian dibandingkan dengan Ftabel. Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,000, dan  $df : n-k-1 = 93-2-1 = 90$  maka dapat diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,10. Karena nilai Fhitung 9,775 lebih besar dari Ftabel 3,10, maka  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada bagian produksi PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya Kota Cilegon.

### **Implikasi**

Budaya Organisasi adalah proses integrasi dan adaptasi budaya serta gaya perilaku individu yang sebelumnya dibawa ke dalam suatu set norma dan filosofi baru dalam menghadapi situasi dan energi kolektif tertentu, serta memiliki kebanggaan terhadap tujuan yang sama.

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan dan strategi organisasi dengan efektif, serta dalam mengelola perubahan. Budaya organisasi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan efektivitas jangka panjang organisasi. Disiplin kerja juga sangat penting bagi setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Dengan demikian Budaya Organisasi sangat penting bagi karyawan untuk mencapai tujuan, Budaya Organisasi juga dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja Karyawan karena menciptakan motivasi bagi karyawan pada PT PLN Indonesia Power UBP Suralaya.

### **Daftar Pustaka**

#### **Sumer Buku**

Imbron, dan Ibrahim Bali Pamungkas. "Pernyataan Sumber Daya Manusia". Manajemen Sumber Daya Manusia (2021) 1-2.

Hj. Sri Indrastuti, "Fungsi Budaya Organisasi" Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (2020) 130-131.

Sugiyono "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif" (2020) 126-127.

#### **Sumber Jurnal**

Ahmad Fadli. 2022. "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Insentif Pada PT. Sinar Indonesia Baru Medan." *Jurnal Mahkota Bisnis (Makbis)* 1(1): 45–50. doi:10.59929/mm.v1i1.8.

Kessi, Andi Muhammad Farah, Ismail H. A, and Ratna Dewi. 2023. "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Kepuasan Dan Etos Kerja (Studi Kasus

- Perusahaan Tour and Travel).” *Jesya* 6(2): 2167–76. doi:10.36778/jesya.v6i2.1260.
- Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. 2021. “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara.” *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18(01): 22–38. doi:10.36406/jam.v18i01.375.
- Puspita, D, and S Widodo. 2020. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya* 1(1): 31–41. <https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>.
- Rosvita, Vivin, Endang Setyowati, and Zaenal Fanani. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Indonesia Jurnal Farmasi* 2(1): 46. doi:10.26751/ijf.v2i1.418.
- Safira, F., & Amirulmukminin, A. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima Fira Safira Amirulmukminin Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima Melalui Koperindag . Berkaitan Dengan H.” *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 1(4) 1(4): 312–30.