



THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KOREA TOMORROW & GLOBAL INDONESIA SERANG CITY

Ansori

email : ansori.aan9988@gmail.com

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sultan Agen Tirtayasa

Eloh Bahiroh, S.E., M.M

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sultan Agen Tirtayasa

ABSTRACT

This research aims to analyze organizational culture, job satisfaction and disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Serang City. In this study there are four variables, namely organizational culture (X1), job satisfaction (X2), work discipline (X3), and employee performance (Y). This study involved all employees of PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Serang City as a sample of 61 employees. To get accurate results in this study using interviews, observations, and questionnaires this study uses descriptive methods, data analysis, instrument tests, classic assumption tests, determination coefficients, and t tests with calculations through SPSS version 26. The results of this study show that: (1) Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance. (2) Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. (3) Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: Organizational Culture, Job Satisfaction, Job Discipline, and Employee Performance



PENDAHULUAN

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang dimiliki, karena kinerja karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu kualitas kinerja karyawan harus ditingkatkan agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Ompusunggu & Jontro, 2020) kinerja karyawan dikatakan besar apabila kuantitas serta mutu kerja bisa dituntaskan pas waktu ataupun biasa diucap produktif tidak melewati batasan waktu yang telat diresmikan, sebaliknya Kinerja jadi rendah bila dituntaskan melampaui batasan waktu yang disediakan sasaran pencapaian serta mutu tidak cocok dengan prosedur perusahaan.

Menurut (Nugrahanum et al., 2020) mengatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan, kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, tepat waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang ada, tingkat kehadiran selama ia bekerja dan karyawan yang mampu melakukan kerjasama dengan atasan atau pihak manapun.

Melihat dari keadaan yang terjadi di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang. Bahwa ada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai uraian pekerjaannya, ada juga karyawan yang bekerja tanpa dilandasi dengan rasa tanggung jawab sehingga sering dijumpai karyawan yang tidak tepat waktu, tidak melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak mematuhi peraturan yang ada. Untuk itu budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja akan dapat menjadi solusi akan problema tersebut.

Maka dari penjelasan diatas penelitian kinerja karyawan yang dapat dilihat dari beberapa sudut pandang keadaan berfokus pada kinerja karyawan pada segi kualitas yang dilatar belakangi oleh beberapa faktor, sehingga keberharapannya mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang ditahun 2020 adalah menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja dapat dilihat dari naik turunnya rekapan kinerja karyawan pada beberapa bulan, dan dari data tersebut dapat dilihat penurunan kinerja karyawan pada nilai A (sangat baik) mengalami penurunan setiap bulanya dan pada nilai D (buruk) malah mengalami kenaikan setiap bulannya, maka dapat di pastikan bahwa kualitas kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow &



Global Indonesia Kota Serang mengalami penurunan. Penurunan kinerja dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri.

Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena bisnis diatas masalah penelitian ini adalah penurunan kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang yang ditandai dengan menurunnya hasil penilaian kinerja di mana masih banyaknya karyawan yang memiliki hasil rekapen penilaian kinerja dengan kriteria buruk, penurunan kinerja tersebut diduga disebabkan oleh rendahnya kerjasama tim dalam lingkungan perusahaan yang masih rendah, ketidakpuasan karyawan dalam memberikan upah/gaji oleh perusahaan dan masih rendahnya kehadiran karyawan dalam bekerja dan tidak mentaati peraturan perusahaan.

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang?

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan salah satu bagian terpenting didalam suatu perusahaan, dimana budaya organisasi harus di perhatikan dengan baik oleh manajemen perusahaan. Budaya organisasi dapat terlaksana dengan baik, apabila pemimpin mampu mejalankan fungsinya sesuai dengan peranya, artinya bahwa peran pemimpin dapat mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahanya supaya prilaku anggota sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun penelitian sebelumnya oleh (Ompusunggu & Jontro, 2020),(Widnyani & Suartina, 2021), (Muis et al., 2018), (Steven & Prasetio, 2020), dan (Astutik, 2016) telah meneliti pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan bagian terpenting dimana kepuasan kerja harus mendapat perhatian oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan sebuah bagian yang penting dari suatu kesuksesan sebuah perusahaan karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam perusahaan seperti kemangkiran, konflik manager - pekerja dan sikap karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi, menurunnya moral kerja, dan menurunnya tampilan kerja yang baik.

Adapun penelitian sebelumnya oleh (Aini & Silvianita, 2018), (Lie & Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018), (Alfiansyah, 2017), dan (Aini & Silvianita, 2018) telah meneliti pengaruh kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

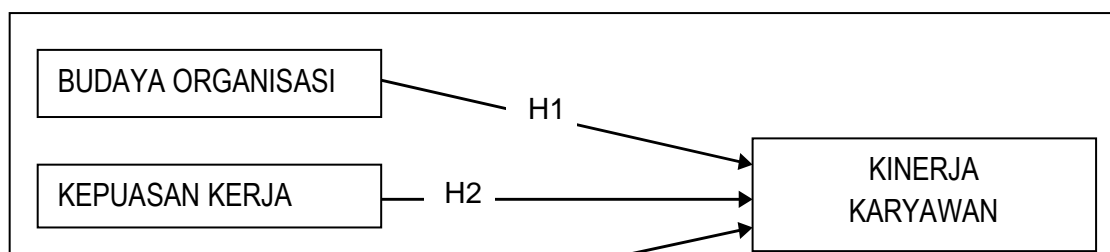
Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah salah satu bagian penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki oleh seluruh pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja suatu alat yang digunakan para pimpinan dan karyawan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Adapun penelitian sebelumnya oleh (Tyas & Sunuharyo, 2018), (Nugrahanum et al., 2020), (Selvania & Haikal, 2021), (Hilmawan, 2020), dan (Ekhsan, 2019) telah meneliti pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka pemikiran





METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini akan menggunakan penelitian kuantitatif dikarenakan penelitian ini menggunakan analisis data yang berbentuk angka. Serta dengan menggunakan sebuah metode deskriptif berupa penelitian terhadap masalah-masalah berdasarkan fakta-fakta yang terdapat dalam populasi atau yang terdapat diinstansi yang bersangkutan dengan kegiatan penilaian sikap atau pendapat suatu individu pada perusahaan. Populasi yang dilakukan pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang yang jumlah populasinya sebanyak 61 orang karyawan. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat bantu berupa software computer program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Versi.26 untuk dapat menguji hipotesis atau menguji hubungan antar variabel.

Uji Instrumen

Pada tabel 1 didapat hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pertanyaan variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dapat dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dinyatakan demikian karena seluruh koefisien korelasi lebih besar dari 0.30. hal ini berarti kuesioner yang digunakan oleh peneliti sudah sesuai untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0.412	Valid
	X1.2	0.688	Valid
	X1.3	0.712	Valid
	X1.4	0.641	Valid
	X1.5	0.655	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.665	Valid
	X2.2	0.780	Valid
	X2.3	0.780	Valid
	X2.4	0.726	Valid
	X2.5	0.795	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0.473	Valid
	X3.2	0.599	Valid
	X3.3	0.736	Valid
	X3.4	0.748	Valid
	X3.5	0.797	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.633	Valid
	Y.2	0.689	Valid
	Y.3	0.601	Valid
	Y.4	0.679	Valid
	Y.5	0.535	Valid

Sumber : Data hasil output SPSS 26 yang diolah tahun 2021

Pada tabel 2 didapat hasil pengujian reliabilitas terhadap setiap item-item indikator variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) dapat dinyatakan reliabel. Hal tersebut dapat dinyatakan demikian karena seluruh koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.70. hal ini berarti kuesioner yang di gunakan oleh peneliti benar-benar dapat di percaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Organisasi (X ₁)	0.613	5
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.802	5
Disiplin Kerja (X ₃)	0.687	5

Sumber : Data hasil output SPSS 26 yang diolah tahun 2021

Uji Asumsi Klasik

Mengacu pada Tabel 3 bisa dianalisa jika nilai *Kolmogorv Sminaranov* senilai 0.05, sedangkan nilai *AsympSig, (2-tailed)* senilai 0.89. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini benar berdistribusi normal dan model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) berdasarkan masukan variabel independent yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64164523
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.094
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

Sumber : Data hasil output SPSS 26 yang diolah tahun 2021

Mengacu pada Tabel 4 bisa dianalisa jika nilai *tolernce* dan VIF dari variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) memperlihatkan nilai *tolernce* untuk tiap variabel melampaui dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari dari 10. Dengan demikian dalam model ini bebas dari indikasi multikolinearitas antara variabel independent dalam model regresi.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.169	2.808		1.485	.143		
	Budaya Organisasi	.310	.116	.285	2.671	.010	.876	1.142
	Kepuasan Kerja	.236	.097	.285	2.425	.019	.721	1.387
	Disiplin Kerja	.274	.112	.291	2.439	.018	.703	1.423

Sumber : Data hasil output SPSS 26 yang diolah tahun 2021

Pada Tabel 5 bisa dianalisa menggunakan uji koefisien rank sperman jika nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi senilai 0.645, nilai signifikan pada variabel kepuasan kerja senilai 0.262 dan nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja senilai 0.440. Nilai tersebut melampaui dari 0.05 yang punya arti tidak terjadi heterokedastitas.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

			Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.332**	.315*	-.060
		Sig. (2-tailed)	.	.009	.014	.645
		N	61	61	61	61
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.332**	1.000	.546**	.146
		Sig. (2-tailed)	.009	.	.000	.262
		N	61	61	61	61
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.315*	.546**	1.000	.101
		Sig. (2-tailed)	.014	.000	.	.440
		N	61	61	61	61

Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.060	.146	.101	1.000
	Sig. (2-tailed)	.645	.262	.440	.
	N	61	61	61	61

Sumber : Data hasil output SPSS 26 yang diolah tahun 2021

Uji linearitas merupakan salah satu asumsi dari analisis regresi, maksud dari linearitas adalah apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kriteria yang dapat digunakan yaitu dikatakan linear apabila signifikansi dari linearity $p < 0,05$ atau dikatakan linear apabila Deviation from linearity signifikansinya lebih besar dari taraf yang ditentukan yaitu 0.05.

Tabel 6
Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi (X1)
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	116.771	7	16.682	5.268	.000
		Deviation from Linearity	60.303	1	60.303	19.045	.000
			56.468	6	9.411	2.972	.014
	Within Groups		167.819	53	3.166		
	Total		284.590	60			

Sumber : Data hasil output SPSS 26 yang diolah tahun 2021

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* sebesar 0.014 karena nilai signifikansi dari *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki hubungan linear.

Tabel 7
Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (X2)
ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	99.861	9	11.096	3.063	.005
* Kepuasan Kerja	Groups	Linearity	75.589	1	75.589	20.86	.000
		Deviation from	24.272	8	3.034	.838	.574
		Linearity					
	Within Groups		184.729	51	3.622		
	Total		284.590	60			

Sumber : Data hasil output SPSS 26 yang diolah tahun 2021

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* sebesar 0.574 karena nilai signifikansi dari *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki hubungan linear.

Tabel 8
Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (X2)
ANOVA Table

			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	136.096	10	13.610	4.583	.000
* Disiplin Kerja	Groups	Linearity	79.656	1	79.656	26.82	.000
		Deviation	56.440	9	6.271	2.112	.046
		from					
		Linearity					
	Within Groups		148.495	50	2.970		
	Total		284.590	60			

Sumber : Data hasil output SPSS 26 yang diolah tahun 2021

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi *linearity* sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai signifikansi dari *deviation from linearity* sebesar 0.046 karena nilai signifikansi dari *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki hubungan linear.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang serang.

Tabel 9
Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.169	2.808		1.485	.143
	Budaya Organisasi	.310	.116	.285	2.671	.010
	Kepuasan Kerja	.236	.097	.285	2.425	.019
	Disiplin Kerja	.274	.112	.291	2.439	.018

Mengacu pada hasil analisa regresi sesuai dengan yang dipaparkan pada Tabel 10, maka bisa dirumuskan perumusan struktural seperti berikut : $Y = 4.169 + 0.310 X_1 + 0.236 X_2 + 0.274 X_3$. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 4.169 : artinya jika budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) nilainya di anggap konstan atau 0, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 4.169
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0.310. Artinya jika budaya organisasi (X_1) diketahui naik 1% maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.310. Hal ini berlaku ketentuan yang sama jika budaya organisasi (X_1) turun 1% maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0.310.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.236. Artinya jika kepuasan kerja (X_2) di ketahui naik 1% maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.236. Hal ini berlaku ketentuan yang sama jika kepuasan kerja (X_2) turun 1% maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0.236.

4) Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0.274. Artinya jika disiplin kerja (X_3) diketahui naik 1% maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.274. Hal ini berlaku ketentuan yang sama jika disiplin kerja (X_3) turun 1% maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0.274.

Hasil Uji Pengaruh Parsial uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan secara parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 10
Hasil Uji Statistik t (t-test)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.169	2.808		1.485	.143
	Budaya Organisasi	.310	.116	.285	2.671	.010
	Kepuasan Kerja	.236	.097	.285	2.425	.019
	Disiplin Kerja	.274	.112	.291	2.439	.018

Sumber : Data hasil output SPSS 26 yang diolah tahun 2021

Hipotesis 1 Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi adalah 2.671 sedangkan t-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ dengan *degrees of freedom* (df) = $61-3 = 58$, menghasilkan t-tabel sebesar 2.002. Hasil t-hitung > t-tabel ($2.671 > 2.002$). serta memiliki nilai sig < 0.05 ($0.010 < 0.05$). Artinya, H_1 diterima, dengan kata lain bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 2.425 sedangkan t-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ dengan *degrees of freedom* (df) = $61-3 = 58$, menghasilkan t-tabel sebesar 2.002. Hasil t-hitung > t-tabel ($2.425 > 2.002$). serta memiliki nilai sig < 0.05 ($0.019 < 0.05$).

Artinya, H_1 diterima, dengan kata lain bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial diatas, diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 2.439 sedangkan t-tabel pada taraf nyata $\alpha = 0.05$ dengan *degrees of freedom* (df) = $61-3 = 58$, menghasilkan t-tabel sebesar 2.002. Hasil t-hitung > t-tabel ($2.439 > 2.002$). serta memiliki nilai sig < 0.05 ($0.018 < 0.05$). Artinya, H_1 diterima, dengan kata lain bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Dalam uji linear berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan serentak variabel-variabel independent kepada variabel dependen. Untuk itu digunakan angka pada tabel model summary. Adapun hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 11
Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.402	1.684

Sumber : Data hasil output SPSS 26 yang diolah tahun 2021

Dari hasil tabel 11, nilai koefisien korelasi yaitu R menghasilkan nilai 0.657. Artinya ketiga variabel independent memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel kinerja karyawan sebesar 65,7%.

Sedangkan nilai koefisien determinasi yaitu *Adjusted R Square* menghasilkan nilai 0.402 atau 40,2%. Artinya bahwa pengaruh semua variabel independent terhadap kinerja karyawan sebesar 40,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu sebesar 59.8%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu variabel budaya organisasi (X1), variabel kepuasan kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data penelitian menyebarkan kuesioner sebanyak 61 sampel, kuesioner ini diberikan kepada karyawan PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang. Data yang berhasil di kumpulkan diolah menggunakan aplikasi SPSS ver 26 dan dilakukan pengujian seperti yang telah dilakukan diatas. Dari hasil pengujian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil t-hitung $>$ t-tabel ($2.671 > 2.002$).) . serta memiliki nilai sig $<$ 0.05 ($0.010 < 0.05$). Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diidentifikasi semakin baik budaya organisasi pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang. Sehingga hipotesis 1 (H1) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Ini disebabkan karyawan yang memiliki inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detil, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia dan berorientasi tim yang merupakan indikator dari budaya organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018) dan (Ompusunggu & Jontro, 2020) dengan hasil lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil t-hitung $>$ t-tabel ($2.425 > 2.002$). serta memiliki nilai sig $<$ 0.05 ($0.019 < 0.05$). Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diidentifikasi semakin baik kepuasan kerja pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global



Indonesia Kota Serang. Sehingga hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Ini disebabkan karyawan yang memiliki pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji dan upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung yang merupakan indikator dari kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lie & Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018) dan (Alfiansyah, 2017) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dengan hasil $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2.439 > 2.002$). serta memiliki nilai $\text{sig} < 0.05$ ($0.018 < 0.05$). Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diidentifikasi semakin baik disiplin kerja pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang maka semakin baik kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang. Sehingga hipotesis 3 (H3) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Ini disebabkan karyawan yang memiliki frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja yang merupakan indikator dari disiplin kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hilmawan, 2020) dan (Nugrahanum et al., 2020) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang, maka semakin tinggi juga

- kinerja karyawan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini **diterima**
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **diterima**
 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. Korea Tomorrow & Global Indonesia Kota Serang. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini **diterima**

REFERENSI

- Aini, N., & Silvianita, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT ASTRA INTERNASIONAL, Tbk-ISUZU Sales Operation Cabang Bandung). *Jurnal : E-Proceeding of Management*, 5(1), 1049–1056.
- Alfiansyah, M. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–13.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), Hal :121–140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syncrum Logistics. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wildwood Cikande Kabupaten Serang. *Jurnal Rekaman*, 4(2), Hal : 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Lie, T. F., & Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–6.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), Hal : 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nugrahanum, I., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal SEMAR, December 2019*, 14–25.



Ompusunggu, S. J., & Jontro, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Jurnal Rekaman*, 4(2), Hal : 358–370.

<http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/index>

Selvania, F., & Haikal, M. (2021). Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Komputer Universitas Sriwijaya. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), Hal : 206–212. <http://jurnal.polsri.ac.id/index.php/jtiemb%0ADisiplin>

Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Jakarta Utara. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.

Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(1), 172–180.

Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 319–334.