

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT XYZ Kabupaten Bandung Barat

Hasna Rohaeni Fauziah¹, RM Juddy Prabowo²

Universitas Jenderal Achmad Yani¹²

hasnarohaeni_21p151@mn.unjani.ac.id yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id

ABSTRACT

Human resources are an important factor in the success of an organization. PT XYZ is a textile company engaged in the dyeing and finishing of textile materials. Based on the data, there is an increase in the percentage of absenteeism and employee turnover from year to year, which is suspected to be caused by job dissatisfaction and is an indication of work indiscipline. This study aims to determine the influence of organizational culture and job satisfaction on employee work discipline in the Production Department of PT XYZ, West Bandung Regency. The method used is a quantitative method with a multiple regression analysis approach and a coefficient of determination using SPSS version 25. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires to 107 respondents. The results of the study indicate that: (1) organizational culture has a positive effect on employee work discipline; (2) job satisfaction has a positive effect on employee work discipline; and (3) Organizational culture and job satisfaction have a significant influence on employee work discipline.. These findings indicate that the transformation of organizational culture and job satisfaction can be a strategic effort to improve employee work discipline.

Keywords: *Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Discipline.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. PT XYZ adalah perusahaan tekstil yang bergerak di bidang pencelupan dan penyempurnaan bahan tekstil. Berdasarkan data, terdapat peningkatan persentase ketidakhadiran dan keluarnya karyawan dari tahun ke tahun, yang diduga disebabkan oleh ketidakpuasan kerja dan menjadi indikasi adanya ketidakdisiplinan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi berganda dan koefisien determinasi menggunakan bantuan SPSS versi 25. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 107 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan; (2) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan; dan (3) budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa transformasi budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat menjadi upaya strategis untuk memperbaiki disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: **Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja.**

PENDAHULUAN

Industri kecil dan menengah (IKM) masih menunjukkan peran strategisnya dalam perekonomian nasional sepanjang tahun 2023. Hal ini didukung dari populasi IKM yang mencapai 4,19 juta unit usaha atau berkontribusi sebesar 99,7% dari total

unit usaha industri di Indonesia, sehingga memberikan dampak yang luas bagi perekonomian nasional. (Kemenperin, 2024).

Kemenperin mencatat, Indikator Kinerja Individu (IKI) industri tekstil pada Juli 2024 nilainya 47,79. Namun, pada bulan Agustus 2024 Indikator Kinerja Individu industri tekstil mengalami kenaikan menjadi 49,52. Adapun aturan baru yang dimaksud adalah pemberlakuan Bea Masuk Tindakan Pengamanan (BMTP). BMTP dinilai bisa mendorong industri tekstil bangkit kembali. (Liputan6, 2024).

Faktor yang harus diperhatikan PT XYZ Kabupaten Bandung Barat adalah disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Bila karyawan bertindak atau berbuat sesuai dengan keinginan organisasi maka peraturan itu menjadi efektif. Disiplin kerja bila karyawan datang tepat waktu, mempergunakan alat kantor dengan rasa tanggung jawab, hasil pekerjaan memuaskan dan bila bekerja dengan semangat tinggi Prihantoro (2012).

Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan tersebut dilihat dari absensi kehadiran. Berikut ini merupakan tabel data ketidakhadiran karyawan PT XYZ Kabupaten Bandung Barat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1 Data Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat Pada Tahun 2022, 2023, 2024

NO.	BAGIAN PRODUKSI	PERSENTASE KETIDAKHADIRAN KARYAWAN		
		2022	2023	2024
1	Produksi Grey	2,63%	2,68%	3,96%
2	Produksi Persiapan	6,92%	2,44%	4,70%
3	Produksi Rajut	2,28 %	3,18%	3,20%
4	Produksi Inspect Rajut	3,69%	2,71%	3,96%

Sumber : Kepala Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat, Diolah Kembali Tahun 2025.

Berdasarkan hasil data ketidakhadiran yang menunjukkan bahwa, persentase ketidakhadiran karyawan (mangkir) cenderung meningkat dari tahun ke tahunnya. Ketidakhadiran karyawan perlu diperhatikan kembali apakah karyawan yang tidak masuk kerja hanya alasan saja atau memang benar-benar ada sesuatu yang tidak dapat ditinggalkan. Maka hal tersebut diduga adanya ketidakdisiplinan kerja. Di perusahaan ini, terdapat standar atau batas ketidakhadiran karyawan maksimal sebesar 1,5% per tahunnya. Jika persentase ketidakhadiran melebihi angka tersebut, maka hal ini dianggap sebagai pelanggaran terhadap kedisiplinan kerja.

Menurut Darodjat (2015:236) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Budaya organisasi akan menjadi landasan bertindak dari setiap

anggota perusahaan sehingga semua aktivitas perusahaan dilakukan secara disiplin dan sesuai dengan laurnya masing-masing (Widiyaniti, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Zakaria (2016), Pribadi & Herlena (2016), Suli (2018) menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.

Berdasarkan informasi dari Kepala Bagian Produksi PT XYZ mengenai budaya organisasi yang berlaku yaitu kerja optimal, integritas, kerjasama tim, inovasi, kualitas produk, dan kepuasan karyawan. Dapat dilihat dari tabel 2 mengenai nilai-nilai budaya organisasi perusahaan PT XYZ sebagai berikut:

Tabel 2 Implementasi Budaya Organisasi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat

NO	NILAI-NILAI PERUSAHAAN	KARAKTERISTIK	KETERANGAN
1	Kerja Optimal	Ketepatan waktu	Sedang terimplementasi secara rutin
2	Integritas	Bertanggung jawab dalam menjalankan kerja dan tugas	Belum terimplementasi secara rutin
3	Kerjasama Tim	Bekerja bersama dengan orang lain secara kooperatif	Sedang terimplementasi secara rutin
4	Inovasi	Mendorong pemikiran kreatif	Sudah terimplementasi secara rutin
5	Kualitas Produk	Kepedulian dalam meningkatkan kualitas	Sudah terimplementasi secara rutin
6	Kepuasan Pelanggan	Berusaha untuk tetap memberikan pelayanan yang dapat memuaskan kebutuhan pelanggan secara cepat, tepat dan teliti	Sudah terimplementasi secara rutin

Sumber : Kepala Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat, Diolah Kembali, Tahun 2025.

Hasil dari informasi yang didapat, budaya organisasi ini telah disosialisasikan kepada seluruh karyawan PT XYZ Kabupaten Bandung Barat yang berisi nilai-nilai perusahaan. Namun, pada kenyataannya masih ada karyawan yang belum mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi tersebut. Hal ini dapat muncul ketika sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi tidak dilakukan secara maksimal, atau karyawan merasa bahwa nilai-nilai tersebut tidak relevan dengan pekerjaan mereka atau tidak tercermin dalam kebijakan dan perilaku pimpinan. Akibatnya, meskipun organisasi telah menetapkan nilai-nilai tertentu, implementasinya akan terhambat, dan akan berdampak pada kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Selain mencapai budaya organisasi perusahaan harus memastikan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh pada disiplin kerja dan bergantung pada bagaimana karyawan menangani masalah tersebut. Menurut Handoko (2020:193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai

pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017) menentukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dapat dilihat data keluarnya karyawan PT XYZ dari tahun 2022-2024 pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Data Keluarnya Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat Pada Tahun 2022, 2023, 2024

NO.	BAGIAN PRODUKSI	DATA KARYAWAN			JUMLAH KARYAWAN KELUAR
		2022	2023	2024	
1	Produksi Grey	18	16	14	4
2	Produksi Persiapan	25	25	25	0
3	Produksi Rajut	57	57	55	2
4	Produksi Inspect Rajut	15	13	13	2
Total Karyawan		115	111	107	8 orang

Sumber : Arsip Data dari Kepala Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat, Diolah Kembali, Tahun 2025.

Berdasarkan data yang di dapat menunjukkan adanya karyawan yang keluar dari perusahaan secara terus-menerus. Hal tersebut diduga akibat adanya ketidakpuasan kerja. Kondisi ketidakpuasan kerja yang paling berbahaya adalah jika dialami oleh karyawan yang masih bekerja, karena ketidakpuasan kerja para karyawan tersebut dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka fokus pada tujuan dari studi ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap budaya organisasi Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat berdasarkan persepsi atasan langsung.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN LITERATUR

Budaya organisasi adalah suatu kesatuan sistem, nilai-nilai, yang dianut dan dijadikan pedoman bersama baik bagi individu maupun kelompok dalam suatu organisasi atau lembaga. Organisasi atau kelompok akan mengalami perkembangan dan kemajuan, apabila budaya organisasi dalam suatu organisasi dan lembaga tersebut dapat tertatapan berjalan dengan baik. Menurut Fahmi (2017: 117) Budaya

organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:75) Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Budaya organisasi memiliki karakteristik utama, menurut Robbins & Judge (2014:262) yaitu :

1. Inovatif dan pengambilan Resiko
2. Memperhatikan detail
3. Orientasi pada orang
4. Orientasi pada tim
5. Keagresifan
6. Stabilitas

Menurut Nurhayati (2016:50) Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Sedangkan menurut Sari (2016:20) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana orang merasa mengenai pekerjaan mereka secara keseluruhan serta berbagai aspek didalamnya. Adapun indikator-indikator menurut Keith Davis (2018) yaitu:

1. Perputaran (*turnover*)
2. Tingkat ketidakhadiran kerja
3. Umur
4. Tingkat pekerjaan
5. Ukuran organisasi perusahaan

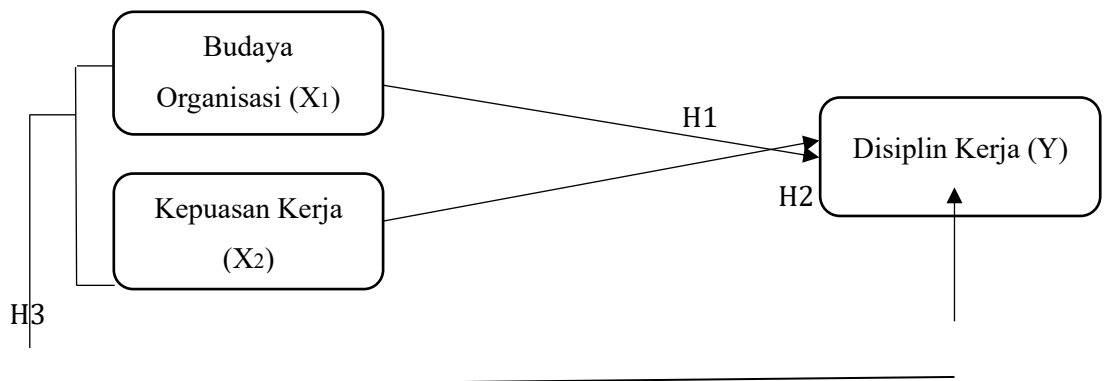
Berdasarkan pendapat Sutrisno (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Afandi (2018:11) menyatakan Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Berdasarkan pendapat Sinambela (2018:356) terdapat beberapa indikator yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar
4. Ketaatan pada standar pekerjaan
5. Ketaatan pada peraturan pekerjaan

6. Etika kerja

Penelitian yang dilakukan oleh **Zakaria (2016)**, **Pribadi & Herlena (2016)**, **Suli (2018)** menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan. Dan penelitian yang dilakukan oleh **Manik (2017)** menentukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Untuk memperjelas pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT XYZ dapat dilihat dari paradigma penelitian di bawah ini:



Gambar 1: Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan penelitian di atas, maka hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi pada PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi pada PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

H3 : Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi pada PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Responden dalam penelitian ini yaitu 107 orang karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat dan 1 orang Manajer (atasan langsung) dengan berjumlah keseluruhan 108 orang. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dan asosiatif. Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berskala *semantic differensial*. Teknik pengukuran alat ukur menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Berikut hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas:

1. Hasil Uji Validitas

Setelah dilakukan uji validitas menunjukkan semua item variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai Rhitung > Rtabel (0,191).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rtabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,859	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,733	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,851	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 6 diatas diketahui bahwa semua item dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* > Rtabel (0,60).

Dalam analisis deskriptif, kriteria yang digunakan bertujuan guna memberikan gambaran yang jelas serta komprehensif terkait dengan hubungan antar variabel yang diteliti, Sementara kriteria untuk melaksanakan analisis deskriptif seperti ini:

Tabel 5 Kriteria Sikap Responden Mengenai Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Karyawan

INTERVAL	BUDAYA ORGANISASI	KEPUASAN KERJA	DISIPLIN KERJA
1,00 – 1,80	Sangat Lemah	Sangat Tidak Puas	Sangat Buruk
1,81 – 2,60	Lemah	Tidak Puas	Buruk
2,61 – 3,40	Cukup	Cukup	Cukup
3,41 – 4,20	Kuat	Puas	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Kuat	Sangat Puas	Sangat Baik

Analisis regresi linier berganda yang digunakan bertujuan agar dapat menunjukkan persamaan hubungan yang valid atau *best linier unbiased estimator (BLUE)* model tersebut harus memenuhi asumsi-asumsi klasik *ordinary least square (OLS)*. Untuk memenuhi asumsi-asumsi tersebut, pada penelitian ini dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Berikut hasil uji asumsi klasik dibawah ini:

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,183 > 0,05$. Artinya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas data menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $0,990 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,010 < 10$ yang menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas data menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi $0,364 > 0,05$ dan untuk variabel kepuasan kerja $0,720 > 0,05$ menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Kuesioner penelitian yang digunakan sudah melalui uji yang mencakup uji validitas dan reliabilitas. Koefisien determinasi dipergunakan dalam memperhitungkan seberapa baik model menguraikan variasi pada variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai R² yang kecil ataupun mendekati nol, artinya variabel tidak terikat berkemampuan terbatas untuk menguraikan variasi variabel terikat. Sementara, nilai R² yang tinggi menjadi indikasi bahwasannya variabel tidak terikat mampu menerangkan variasi variabel terikat dengan baik. Di bawah ini pedoman interpretasi dari koefisien determinasi:

Tabel 6 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi

INTERVAL KOEFISIEN	TINGKAT PENGARUH
<4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Fitriyaningsih & Budiansyah (2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

1. Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi Pada Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 7 Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

SUB VARIABEL	TOTAL RATA_RATA	KRITERIA
Inovasi dan Pengambilan Resiko	3,47	KUAT
Memperhatikan Detail	3,68	KUAT
Orientasi Kepada Orang	3,50	KUAT
Orientasi Pada Tim	3,67	KUAT
Keagresifan	3,64	KUAT
Stabilitas	3,83	KUAT
Total Skor Rata-rata $(3,47+3,68+3,50+3,67+3,64+3,83)/6 = 3,63$		KRITERIA = KUAT

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 7 setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel budaya organisasi pada Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat secara keseluruhan budaya organisasi memiliki rata-rata 3,63 dan masuk ke dalam

kriteria kuat dari kriteria maksimal sangat kuat, dimana pada sub variabel inovasi dan pengambilan resiko memiliki total rata-rata paling rendah diantara yang lain yaitu 3,47. Sedangkan sub variabel stabilitas kerja dengan rata-rata paling tinggi dengan total rata-rata 3,83. Dalam hal ini menunjukkan bahwa sub variabel budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi kepada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas kerja dengan kriteria kuat.

2. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 8 Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

SUB VARIABEL	TOTAL RATA_RATA	KRITERIA
<i>Turnover</i>	3,83	RENDAH
Tingkat Ketidakhadiran	3,83	RENDAH
Tingkat Pekerjaan	3,83	SESUAI
Ukuran Organisasi Perusahaan	3,81	LANCAR
Total Skor Rata-rata $(3,83+3,83+3,83+3,81)/4 = 3,82$		
KRITERIA = PUAS		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 8 setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel kepuasan kerja pada Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat secara keseluruhan kepuasan kerja memiliki rata-rata 3,82 dan masuk ke dalam kriteria puas dari kriteria maksimal sangat puas, dimana pada sub variabel ukuran organisasi perusahaan memiliki total rata-rata paling rendah diantara yang lain yaitu 3,81. Sedangkan pada sub variabel *turnover*, tingkat ketidakhadiran, dan tingkat pekerjaan memiliki total rata-rata paling tinggi yaitu 3,83. Dalam hal ini menunjukkan bahwa sub variabel kepuasan kerja yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan dengan kriteria puas.

3. Disiplin Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat berdasarkan Persepsi Atasan Langsung.

Tabel 9 Total Rata-rata Variabel Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat Berdasarkan Persepsi Atasan Langsung (Manajer)

SUB VARIABEL	TOTAL RATA_RATA	KRITERIA
Frekuensi Kehadiran	3,56	BAIK
Tingkat Kewaspadaan	3,68	BAIK
Ketaatan Pada Standar Pekerjaan	3,62	BAIK
Ketaatan Pada Peraturan Pekerjaan	3,76	BAIK
Etika Kerja	3,89	BAIK
Total Skor Rata-rata $(3,56+3,68+3,62+3,76+3,89)/5 = 3,70$		
KRITERIA = BAIK		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 9 setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel disiplin kerja karyawan pada Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat secara keseluruhan budaya organisasi memiliki rata-rata 3,70 dan masuk ke dalam kriteria baik dari kriteria maksimal sangat baik, dimana pada sub variabel frekuensi kehadiran memiliki total rata-rata paling rendah diantara yang lain yaitu 3,56. Sedangkan pada sub variabel etika kerja memiliki total rata-rata paling tinggi yaitu 3,89. Dalam hal ini menunjukkan bahwa sub variabel disiplin kerja karyawan yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar pekerjaan, ketaatan pada peraturan pekerjaan dan etika kerja dengan kriteria baik.

B. Analisis Asosiatif

Selanjutnya penelitian ini dilakukan dengan pengujian analisis regresi linear berganda. Dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Berganda

VARIABEL	<i>Standardized Coefficients</i> <i>Beta</i>
<i>Constant</i>	3,358
Budaya Organisasi	0,285
Kepuasan Kerja	0,231

Dependen Variabel: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tahun 2025

Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,358 + 0,285X_1 + 0,231X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Dari persamaan regresi di atas dapat diambil Kesimpulan bahwa:

1. Nilai *Standardized coefficients Beta* variabel budaya organisasi memiliki nilai sebesar 0,285 yang artinya terdapat pengaruh 28,5% pada variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan tingkat pengaruh **cukup berarti**.
2. Nilai *Standardized coefficients Beta* variabel kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,231 yang artinya terdapat pengaruh 23,1% pada variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan tingkat pengaruh **cukup berarti**.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

<i>Model Summary</i>				
			<i>Adjusted R</i>	
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,385 ^a	,148	,132	1.112942

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tahun 2025

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25 menggambarkan bahwa *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,148. Artinya variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan sebesar 14,8% termasuk ke dalam kriteria **pengaruh rendah tapi pasti**. Sedangkan 85,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Parsial Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

Variabel	ttitung	ttabel	Sig.	<i>Probability</i>	Keterangan
X1	3,137	1,659	0,002	0,05	Berpengaruh
X2	2,542	1,659	0,013	0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tahun 2025

T tabel : $n-k-1 = 107-2-1 = 104$

T tabel 104 = 1,659

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai thitung bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar $3,137 > 1,659$ (ttabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat. Adapun hasil pengujian satu pihak untuk variabel budaya organisasi dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat

Sementara itu, nilai t-hitung pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah $2,542 > 1,659$ (t-tabel) dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Departemen Produksi PT XYZ, Kabupaten Bandung Barat. Hasil pengujian satu sisi untuk variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 3 Hasil Pengujian Satu Pihak Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Simultan Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,362	2	11,181	9,027	,000 ^b
	Residual	128,819	104	1,239		
	Total	151,181	106			

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Output SPSS, Diolah Kembali Tahun 2025

F tabel : $n-k-1 = 2 : 107 - 2 - 1 = 104$

F tabel 2 : $104 = 3,08$

Menurut hasil hitungan, variasi dalam variabilitas tentang budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat dibandingkan dengan variasi dalam variabilitas tentang work discipline karyawan. Hasil f test calculation menunjukkan nilai $9.027 > 3.08$ (F table) dengan significance value $0.000 \leq 0.05$, yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan keduanya memiliki pengaruh yang signifikan satu sama lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat memiliki rata-rata 3,63 dan termasuk dalam kriteria **kuat**. Sub variabel dengan nilai terendah adalah inovasi dan pengambilan risiko (3,47), sedangkan yang tertinggi adalah stabilitas kerja (3,83). Secara keseluruhan, semua sub variabel budaya organisasi berada pada kategori **kuat**.
2. Kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi PT Central Texindo Batujajar Kabupaten Bandung Barat memiliki rata-rata **3,82** dan termasuk dalam kategori **puas**. Sub variabel dengan rata-rata terendah adalah ukuran organisasi perusahaan (3,81), sedangkan yang tertinggi adalah turnover, tingkat ketidakhadiran, dan tingkat pekerjaan (3,83). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh sub variabel kepuasan kerja berada pada kategori **puas**.
3. Disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat memiliki rata-rata 3,70 dengan kriteria **baik**. Sub variabel dengan nilai terendah adalah frekuensi kehadiran (3,56), sedangkan yang tertinggi adalah etika kerja (3,89). Secara keseluruhan, seluruh sub variabel disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar pekerjaan, ketaatan pada peraturan, dan etika kerja berada dalam kriteria **baik**.
4. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat:
 - a. Pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.
 - b. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.
 - c. Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat.

SARAN

Saran untuk karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat:

Budaya organisasi Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat termasuk dalam kriteria kuat, namun pada sub variabel inovasi dan pengambilan resiko perlu ditingkatkan.

Kepuasan kerja Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat termasuk dalam kriteria puas, namun pada sub variabel ukuran organisasi perusahaan perlu ditingkatkan .

Disiplin kerja karyawan Bagian Produksi PT XYZ Kabupaten Bandung Barat termasuk dalam kriteria baik, namun pada sub variabel frekuensi kehadiran perlu ditingkatkan.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya:

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi guna penelitian yang serupa dengan penelitian ini. Selanjutnya, disarankan untuk dapat menambahkan teori-teori terbaru dari para ahli yang berbeda, sehingga dapat berguna untuk menambah pengetahuan mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Fahmi, I. (2017). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.budaya.
- Fitrianingsih, D., & Budiansyah, Y. (2019). Pengaruh Current Rasio dan Debt To Equity Ratioterhadap Harga Saham di Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2017. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*,12(1),144-167. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.120>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2020). Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Lestari, N. E. P. (2022). *Implikasi Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta. Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 20(1). Retrieved from jurnal BSI
- Nurhayati. (2016). Kepuasan Kerja sebagai Ungkapan Manfaat Pekerjaan.
- Robbins, SP, Judge, TA, & Millett, B. (2014). OB: hal-hal penting . *Pearson Higher Education AU*.
- Sasono, K. (2024, 29 Agustus). *Indutri Tekstil Mulai Bangkit*.liputan6.com.<https://www.liputan6.com/bisnis/read/5687792/industri-tekstil-mulai-bangkit-mau-bukti-Dikutip-kembali-pada-tanggal-13-November-2024>.
- Sinambela, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-2). Jakarta: Kencana.
- Yanita, R. (2024, 3 Januari). *Kemenperin Beberkan Capaian Program Pengembangan.IKM*.kemenperin.go.id.[https://kemenperin.go.id/artikel/24506/Kemenperin-Beberkan-Capaian-Program-Pengembangan-IKM Dikutip kembali pada tanggal 13 November 2024](https://kemenperin.go.id/artikel/24506/Kemenperin-Beberkan-Capaian-Program-Pengembangan-IKM-Dikutip-kembali-pada-tanggal-13-November-2024).