

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 3, No. 1, Februari 2026
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OPT OILFIELD SERVICES TANGERANG

Muhammad Syahroni¹, Kamsidik²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: ronie.muhammad@gmail.com¹, dosen02064@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture and work discipline on employee performance at PT OPT Oilfield Services Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling where all members of the population are used as samples, thus the sample in this study amounted to 70 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study where employees of PT OPT Oilfield Services Tangerang and the number of saturated samples amounted to 70 respondents. Data collection methods through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study indicate that organizational culture significantly influences employee performance with a coefficient of determination of 57.3%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(2.815 > 1.668)$. Work discipline significantly influences employee performance with a coefficient of determination of 84.9%, and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(2.134 > 1.668)$. Organizational culture and work discipline simultaneously significantly influence employee performance with the regression equation $Y = 3.402 + 0.070 + 0.961$, the coefficient of determination is 85.0%, while the remaining 15.0% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(190.152 > 3.134)$.

Keywords: Organizational Culture; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT OPT Oilfield Services Tangerang dan jumlah sampel jenuh berjumlah 70 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,815 > 1,668)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 84,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,134 > 1,668)$. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,402 + 0,070 + 0,961$, nilai koefisien determinasi sebesar 85,0% sedangkan sisanya sebesar 15,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(190,152 > 3,134)$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Industri minyak dan gas bumi merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan ekonomi nasional, karena menyediakan sumber energi yang menjadi kebutuhan utama berbagai sektor industri dan rumah tangga. Kegiatan eksplorasi dan produksi minyak dan gas bumi memerlukan dukungan dari berbagai perusahaan jasa penunjang yang memiliki keahlian khusus, termasuk di antaranya jasa pengeboran, penyemenan sumur, dan stimulasi sumur. PT OPT Oilfield Services adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa non-konstruksi, khususnya dalam operasi sumur pemboran, dengan fokus pada penyemenan sumur (*well cementing*) dan stimulasi sumur (*well stimulation*), yang berperan penting dalam menjaga keberhasilan dan keandalan operasi pengeboran migas secara keseluruhan.

Sebagai perusahaan yang berperan strategis dalam mendukung kegiatan hulu migas, PT OPT Oilfield Services memiliki visi untuk menjadi pemain kunci dan mitra terpercaya dalam industri energi nasional maupun internasional. Perusahaan juga mengusung misi untuk mengembangkan solusi inovatif dan disesuaikan dalam mengakses sumber daya energi serta memaksimalkan efisiensi pemanfaatan energi dengan tetap mengutamakan aspek keselamatan kerja, keberlanjutan operasional, dan dampak lingkungan yang minimal.

Dalam mencapai visi dan misi tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan operasional perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2017: 260), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi seperti budaya organisasi dan disiplin kerja. Selain itu, disiplin kerja merupakan aspek penting yang memastikan karyawan menjalankan tugas dengan konsisten dan bertanggung jawab, yang berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja, Luthans (2011: 150).

Pertumbuhan jumlah karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 menuntut manajemen untuk memiliki sistem yang dapat mengimplementasikan budaya organisasi secara optimal dan memastikan kedisiplinan kerja terjaga seiring dengan meningkatnya kompleksitas organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta mematuhi aturan dan budaya kerja yang berlaku.

Tabel 1: Data Penilaian Kinerja PT OPT Oilfield Services Tahun 2022 - 2024

No	Jenis Kinerja	2022	%	2023	%	2024	%
1.	Mengerjakan tugas dengan efektif	Kurang Baik	75%	Baik	80%	Kurang Baik	75%
2.	Menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan Perusahaan	Baik	80%	Baik	80%	Kurang Baik	75%
3.	Melakukan tugas sesuai dengan SOP Perusahaan	Baik	80%	Baik	80%	Kurang Baik	75%
4.	Kerjasama antar karyawan	Kurang Baik	75%	Baik	80%	Kurang Baik	75%
5.	Menyelesaikan tugas tepat waktu	Baik	80%	Baik	80%	Kurang Baik	75%
6.	Memiliki pengetahuan luas	Baik	80%	Kurang Baik	70%	Kurang Baik	75%
7.	Melakukan tugas sesuai dengan <i>Job Description</i>	Baik	80%	Kurang Baik	75%	Kurang Baik	75%
8.	Pertisipasi dalam rapat evaluasi	Baik	80%	Kurang Baik	75%	Kurang Baik	75%

Sumber: PT OPT Oilfield Services tahun 2022-2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa kualitas kinerja dari tahun 2022 hingga 2024 mengalami penurunan. Pada tahun 2022, sebagian besar aspek kinerja seperti penyelesaian tugas sesuai tujuan, kepatuhan terhadap *Standard Operating Procedure (SOP)*, kerja sama tim, ketepatan waktu, pengetahuan, dan kesesuaian tugas dengan job description dinilai "Baik" dengan persentase 80%. Namun, sejak tahun 2023 hingga 2024, penilaian sebagian aspek kinerja cenderung mengalami menjadi "Kurang Baik" dengan persentase 75%.

Penurunan ini menunjukkan adanya masalah yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti perubahan lingkungan kerja, kesulitan beradaptasi, atau kurangnya penerapan budaya organisasi yang baik dan disiplin kerja. Kondisi ini perlu segera dievaluasi dan diperbaiki agar kinerja bisa kembali meningkat. Penurunan penilaian dari sebagian besar aspek kinerja menandakan bahwa perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi dan bahwa ada kebutuhan mendesak. Karena fenomena ini dibarengin dengan jumlah karyawan yang semakin meningkat tiap tahunnya. Salah satu faktor yang dapat menentukan pencapaian kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi perusahaan bisa memberikan dampak yang signifikan, terutama jika

budaya tersebut kuat. Kinerja karyawan dapat ditimbulkan secara substansial pada budaya perusahaan.

Tabel 2: Hasil Pra-Survey Budaya Organisasi di PT OPT Oilfield Services Tangerang 2025

No.	Pernyataan	Total Responden	Setuju		Tidak Setuju	
			Responden	%	Resonden	%
1	Nilai-nilai budaya organisasi sudah disosialisasikan secara langsung kepada saya sejak saya bekerja di perusahaan ini.	30	12	40%	18	60%
2	Pimpinan atau atasan memberikan contoh perilaku kerja yang sesuai dengan budaya organisasi yang dianut perusahaan.	30	13	43%	17	57%
3	Manajemen telah memberikan sanksi atau teguran yang jelas ketika terjadi pelanggaran terhadap nilai budaya perusahaan	30	12	40%	18	60%
4	Saya mengetahui dengan jelas nilai-nilai budaya kerja yang dianut oleh perusahaan.	30	9	30%	21	70%
5	Saya merasa tidak ada perbedaan budaya kerja antara perusahaan ini dengan perusahaan lain yang pernah saya tempati.	30	14	47%	16	53%
6	Kolaborasi antar bagian kuat karena budaya kerja tim yang kuat di lingkungan kerja.	30	10	33%	20	67%
7	Saya merasa dilibatkan dalam pembentukan atau evaluasi budaya kerja di perusahaan ini.	30	5	17%	25	83%
8	Karyawan sering bersikap konsisten terhadap aturan dan nilai budaya kerja yang telah ditetapkan.	30	20	67%	10	33%

Sumber: Pra-Survey di PT OPT Oilfield Services (2025)

Berdasarkan hasil pra survei terhadap 30 responden, mayoritas karyawan menyatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan berada dalam kategori kurang baik. Hal ini terlihat dari sebagian besar pernyataan yang memperoleh jawaban “tidak setuju” dari mayoritas responden. Pada pernyataan pertama, sebanyak 18 responden (60%) mengatakan bahwa nilai-nilai budaya organisasi belum disosialisasikan secara langsung, sedangkan 12 responden (40%) menyatakan setuju.

Untuk pernyataan kedua pada aspek kepemimpinan, 17 responden (57%) menyatakan bahwa keteladanan pimpinan belum konsisten, dan hanya 13 responden (43%) yang tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas merasa tidak adanya keteladanan dari pimpinan dalam budaya organisasi. Sementara itu, 18 responden (60%) menganggap bahwa manajemen tidak memberikan sanksi atau teguran yang jelas ketika terjadi pelanggaran terhadap nilai budaya perusahaan, dan 12 responden (40%) menyatakan sebaliknya. Hal ini mengindikasikan bahwa penegakan aturan budaya kerja masih lemah.

Terkait Pemahaman terhadap nilai budaya kerja, sebanyak 21 responden (70%) menyatakan tidak mengetahui dengan jelas nilai-nilai budaya kerja perusahaan, namun 9 responden (30%) setuju, yang menunjukkan bahwa Ptelah memahami nilai budaya kerja pada Perusahaan. Pada dimensi perbedaan budaya kerja dengan Perusahaan lain, 16 responden (53%) mengatakan tidak ada perbedaan atau Budaya kerja dianggap relatif serupa dengan perusahaan lain, dan hanya 14 responden (47%) yang menyatakan berbeda.

Selain itu, 20 responden (67%) mengatakan kolaborasi antar bagian kuat karena budaya kerja tim belum kuat di lingkungan kerja, dan hanya 10 responden (33%) berpendapat kolaborasi di lingkungan kerja sudah kuat. Hal ini menandakan bahwa organisasi kerjasama antar bagian belum terbentuk kuat. Pada pernyataan Saya merasa dilibatkan dalam pembentukan atau evaluasi budaya kerja di perusahaan ini, 25 responden (83%) menyatakan tidak dilibatkan dalam pembentukan budaya kerja di perusahaan, sisanya 5 responden (17%) merasa sudah dilibatkan. Terakhir, pada pernyataan mengenai sering atau tidaknya karyawan bersikap konsisten terhadap aturan dan nilai budaya kerja yang telah ditetapkan, sebanyak 20 responden (67%) menyatakan setuju, dan 10 responden (33%) tidak setuju. Ini menandakan bahwa kedisiplinan dan konsistensi dari karyawan masih cukup baik.

Berdasarkan hasil kuesioner yang melibatkan 30 responden dengan 8 pernyataan terkait budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa penerapan dan internalisasi budaya organisasi di perusahaan ini belum berjalan secara optimal. Sebagian besar responden tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang mencerminkan penerapan nilai budaya kerja, terutama pada aspek sosialisasi nilai, keteladanan pimpinan, sanksi terhadap pelanggaran, dan pelibatan karyawan dalam pembentukan budaya kerja.

Namun demikian, terdapat indikasi positif pada beberapa aspek, khususnya pada konsistensi karyawan terhadap aturan dan nilai budaya (67%) serta adanya persepsi kesamaan budaya kerja dengan perusahaan lain (47%). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun proses sosialisasi belum maksimal, sebagian karyawan tetap berusaha menjaga perilaku yang sejalan dengan nilai kerja yang berlaku.

Di samping budaya organisasi, disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Armstrong (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja

Tabel 3: Data Disiplin Kerja Pada PT OPT Oilfield Services 2025

Tahun	Jenis Pelanggaran									Total Kasus Karyawan
	Jumlah Karyawan	Karyawan Alpha	Karyawan Terlambat Masuk Kerja	Karyawan Keluar Tanpa Izin	Karyawan Curang Dalam Jam Lembur / <i>Over Time</i>	Karyawan Tidak Memakai Alat Pelindung Diri Lengkap di Area Kerja Lapangan	Surat Peringatan 1	Surat Peringatan 2	Surat Peringatan 3	
2022	61	56	72	25	0	7	2	0	0	162
2023	66	78	87	34	3	14	4	1	0	222
2024	70	85	92	36	2	17	6	2	1	247

Sumber: PT OPT Oilfield Services, data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel di atas, data pelanggaran pada tahun 2022 jenis pelanggaran alpha sebanyak 56, jenis pelanggaran terlambat sebanyak 72, jenis pelanggaran keluar tanpa izin sebanyak 25, jenis pelanggaran kecurangan jam lembur/ *overtime* 0 atau tidak ada pelanggaran, jenis pelanggaran tidak memakai Alat Pelindung Diri lengkap di area kerja lapangan sebanyak 7, dan untuk jenis pelanggaran Surat Peringatan 1 sebanyak 2 pelanggaran, Surat Peringatan 2 dan Surat Peringatan 3 tidak terdapat pelanggaran di tahun 2022. Total kasus keseluruhan di tahun 2022 sebanyak 162 kasus pelanggaran.

Pada tahun 2023 jenis pelanggaran alpha sebanyak 85, jenis pelanggaran terlambat sebanyak 92, jenis pelanggaran keluar tanpa izin sebanyak 36, jenis pelanggaran kecurangan jam lembur/ *overtime* 2 pelanggaran, jenis pelanggaran tidak memakai Alat Pelindung Diri lengkap di area kerja lapangan sebanyak 17, dan untuk jenis pelanggaran Surat Peringatan 1 sebanyak 4 pelanggaran, Surat Peringatan 2 sebanyak 1 pelanggaran dan Surat Peringatan 3 tidak terdapat pelanggaran. Total kasus keseluruhan di tahun 2023 sebanyak 222 kasus pelanggaran.

Sedangkan pada tahun 2024 jenis pelanggaran alpha sebanyak 78, jenis pelanggaran terlambat sebanyak 87, jenis pelanggaran keluar tanpa izin sebanyak 34, jenis pelanggaran kecurangan jam lembur/ *overtime* 3 pelanggaran, jenis pelanggaran tidak memakai Alat Pelindung Diri lengkap di area kerja lapangan sebanyak 14, dan untuk jenis pelanggaran Surat Peringatan 1 sebanyak 6 pelanggaran,

Surat Peringatan 2 sebanyak 2 pelanggaran dan Surat Peringatan 3 terdapat 1 pelanggaran. Total kasus keseluruhan di tahun 2024 sebanyak 247 kasus pelanggaran.

Sehingga dapat dikatakan bahwa pada tahun 2022-2024 mengalami kenaikan bahwa masih kurangnya kesadaran akan disiplin kerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang. Hal tersebut berpengaruh pada pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Oleh karena itu diharapkan budaya organisasi dan disiplin kerja pada PT OPT Oilfield Services Tangerang harus sesuai dengan budaya perusahaan visi misi yang ada serta sesuai dengan keadaan di perusahaan. Sehingga akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja Perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut dan hasil pengamatan penulis, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan di perlukan untuk mendorong kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Budaya Organisasi

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,667	0,2352	Valid
KX1-2	0,447	0,2352	Valid
KX1-3	0,775	0,2352	Valid
KX1-4	0,754	0,2352	Valid
KX1-5	0,743	0,2352	Valid
KX1-6	0,504	0,2352	Valid
KX1-7	0,785	0,2352	Valid
KX1-8	0,459	0,2352	Valid
KX1-9	0,806	0,2352	Valid
KX1-10	0,513	0,2352	Valid
KX1-11	0,817	0,2352	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-12	0,518	0,2352	Valid
KX1-13	0,748	0,2352	Valid
KX1-14	0,529	0,2352	Valid
KX1-15	0,530	0,2352	Valid
KX1-16	0,749	0,2352	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 70 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n - 2$, maka $df = 70 - 2 = 68$ maka didapat r tabel sebesar 0,2352. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel budaya organisasi dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,2352$.

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0.792	0,2352	Valid
KX2-2	0.833	0,2352	Valid
KX2-3	0.564	0,2352	Valid
KX2-4	0.868	0,2352	Valid
KX2-5	0.914	0,2352	Valid
KX2-6	0.865	0,2352	Valid
KX2-7	0.836	0,2352	Valid
KX2-8	0.820	0,2352	Valid
KX2-9	0.255	0,2352	Valid
KX2-10	0.860	0,2352	Valid
KX2-11	0.897	0,2352	Valid
KX2-12	0.890	0,2352	Valid
KX2-13	0.874	0,2352	Valid
KX2-14	0.797	0,2352	Valid
KX2-15	0.698	0,2352	Valid
KX2-16	0.789	0,2352	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n - 2) = 70 - 2 = 68$ yaitu 0,2352. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0.848	0,2352	Valid
KY-2	0.897	0,2352	Valid
KY-3	0.491	0,2352	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-4	0.868	0,2352	Valid
KY-5	0.893	0,2352	Valid
KY-6	0.818	0,2352	Valid
KY-7	0.877	0,2352	Valid
KY-8	0.925	0,2352	Valid
KY-9	0.929	0,2352	Valid
KY-10	0.854	0,2352	Valid
KY-11	0.886	0,2352	Valid
KY-12	0.378	0,2352	Valid
KY-13	0.856	0,2352	Valid
KY-14	0.861	0,2352	Valid
KY-15	0.434	0,2352	Valid
KY-16	0.914	0,2352	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 70 - 2 = 68$ yaitu 0,2352. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,908	16

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,908 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,957	16

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,957 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	16

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

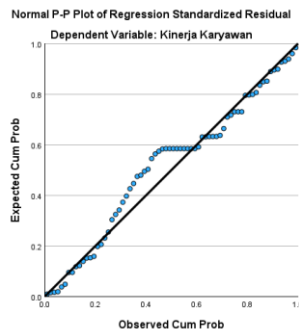
Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,964 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

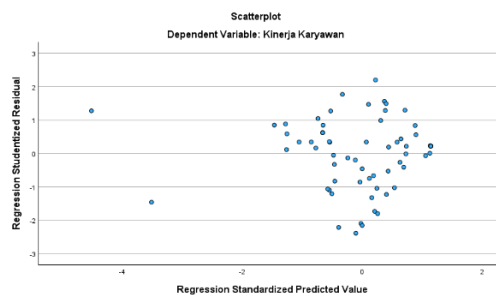


Sumber: Pengolahan Data, 2025.
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.
Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Budaya Organisasi

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.402	4.175		2.815	.418
	Budaya Organisasi	.070	.102	.055	2.692	.004
	Disiplin Kerja	.961	.086	.878	2.137	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, uji hipotesis parsial variabel budaya organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,815 > 1,668)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.

Selanjutnya uji hipotesis parsial variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,134 > 1,668)$, hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (budaya organisasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:

$(df = k-1) = df1 = 3-1 = 2$ dan $(df2 = n - k) = 70 - 3 = 67$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari $67 = 3,134$ dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6634.935	2	3317.467	190.152	<,001 ^b
	Residual	1168.908	67	17.446		
	Total	7803.843	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(190,152 > 3,134)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 2,815$ sedangkan $t_{tabel} = 1,668$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muger Apriansyah (2020), Kamsidik (2019) dimana semuanya dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 2,134$ sedangkan $t_{tabel} = 1,668$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019), dan Mohamad Duddy Diantara, Novia Dwi Anggraini (2022) dimana semuanya dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(190,152 > 3,134)$ dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mohamad Duddy Diantara, Novia Dwi Anggraini (2022) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,815 > 1,668$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_1 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,134 > 1,668$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_2 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.
3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($190,152 > 3,134$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka Ha_3 diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT OPT Oilfield Services Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Bagdadi, A. J., & Suryani, N. L. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distribusi Sentra Jaya*. Jurnal Arastirma, 1(2), 291-301. Doi : 10.55992/arastirma.v1i2.11.
- Amalia, Dini (2019), *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja: Adakah Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan?* Jurnal Manajemen dan Perbankan Vol. 6 No. 3.
- Apriansyah, Muger. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex Indonesia di Tangerang*. Jurnal Ekonomi Efektif. Vol. 2, No. 4. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. ISSN: 2622 – 8882, E-ISSN: 2622-9935. Doi: 10.33753/jee.v2i4.174.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). *Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*. Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 61–70.
- Diantara, M.D., & Anggraini, N.D. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULTG CiKupa Kabupaten Tangerang*. Jurnal Perkursi, 2(3). doi:10.51878/perkusi.v2i3.1368.
- Kamsidik. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Studi Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan)*. Vol. 2. No. 1. JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora. ISSN: 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654. doi:10.33753/madani.v2i1.137.
- Kamsidik. (2024) *The Influence Of Principal Leadership, Work Motivation, And Work Discipline On The Performance Of Vocational School Teachers In Cluster 3 Of South Tangerang City*. Vol 3, No 2. International Journal Multidicipline Science. SSN: 2963-7821(online), Page 87-98. doi:10.59653/ijms.v3i2.2177.
- Krisnaldy, Veta Lidya Delimah Pasaribu, Senen (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Semarak, Vol. 2, No.2, Juni 2019, Hal (164- 179). doi:10.54075/js.v2i2.146.
- Sutrisno, D., & Ernanda, Y. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bursa: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 8-17. doi:10.51939/bursa.v3i1.306.
- Tamba, V., & Husain, B. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang*. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1(3), 315. doi:10.51878/perkusi.v1i3.220.

- Utami, H., & Widodo, W. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris di Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 22(1). doi:10.9744/jmk.22.1.2020.1-13.
- Widuri, Virsa Sari, dkk. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol 10. No 2. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X. doi:10.56755/jab.v10i2.158.