

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSU FAJAR EMAS SEJAHTERA

I Gusti Ngurah Putu Yana¹, Ni Wayan Eka Mitariani², I Gusti Ayu Imbayani³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Gianyar

Email: ngurahyana09@gmail.com

ABSTRAK

Globalisasi pada masa kini membawa pengaruh yang sangat besar. Teknologi berperan penting dalam perkembangan industry masa kini. Pengaruh globalisasi membawa perkembangan teknologi yang sangat pesat. Hal ini mendorong terjadinya persaingan antar perusahaan sehingga mengakibatkan peluang usaha yang semakin kecil. Keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting karena semua kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh karyawan dalam melakukan kinerja karyawan yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera dan (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Fajar Emas Sejahtera dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 dan (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Fajar Emas Sejahtera dengan nilai signifikansi sebesar 0,022.

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

ABSTRACT

Globalization today has a very big influence. Technology plays an important role in the development of today's industry. The influence of globalization has brought rapid technological developments. This encourages competition between companies, resulting in smaller business opportunities. The existence of human resources is the most important factor because all operational activities in the company are carried out by employees in carrying out good employee performance. To achieve good performance, it is necessary to increase optimal work and be able to utilize the potential of human resources owned by employees in order to create company goals, so that they will make a positive contribution to the development of the company.

The purpose of this study was to determine (1) the effect of work discipline on employee performance at the KSU Fajar Emas Sejahtera and (2) the effect of organizational commitment on employee performance at the KSU Fajar Emas Sejahtera. The sampling technique used is saturated sampling so that the number of samples obtained is 40 people. This study uses multiple linear regression data analysis techniques. The results showed that: (1) work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the KSU Fajar Emas Sejahtera with a significance value of 0.015 and (2) organizational culture had a positive and significant effect on employee performance at the KSU Fajar Emas Sejahtera with a significance value of 0.022.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Globalisasi pada masa kini membawa pengaruh yang sangat besar. Teknologi berperan penting dalam perkembangan industry masa kini. Pengaruh globalisasi membawa perkembangan teknologi yang sangat pesat. Hal ini mendorong terjadinya persaingan antar perusahaan sehingga mengakibatkan peluang usaha yang semakin kecil. Dalam persaingan ini peran sumber daya manusia pada setiap perusahaan berperan sangat penting dalam kemajuan perusahaan tersebut baik dalam kedisiplinan maupun staf karyawannya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen setiap perusahaan karena keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting karena semua kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh karyawan dalam melakukan kinerja karyawan yang baik.

Untuk mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja sumber daya manusia atau job performance adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang, dengan demikian kinerja sumber daya manusia merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya (Dwiyanto, 2007:47).

Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah

mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeharino, 2012:95). Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama (Handayani, 2013:11). Kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera yang di tentukan menurut Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang telah di tetapkan oleh koperasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Data Hasil Pencapaian Kinerja
Karyawan pada KSU Fajar
Emas Sejahtera

No	Indikator Penilaian Kinerja	Skor Pencapaian Kinerja		
		2018	2019	2020
1	Kualitas Pekerjaan	93%	68%	42%
2	Kuantitas Pekerjaan	90%	80%	65%
3	Ketepatan waktu kerja	75%	55%	54%
4	Kemampuan bekerja sama	89%	70%	55%
Total		87%	68%	54%

Sumber: KSU Fajar Emas Sejahtera (2021)

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat hasil pencapaian kinerja menurun dari tahun 2018 dengan total 87% menjadi 68% di tahun 2019 dan turun pada angka 54% di tahun 2020. Dari Tahun 2018 ke Tahun 2019 terhitung penurunan penilaian kinerja mencapai angka 19%. Dari Tahun 2019 ke Tahun 2020 terhitung penurunan penilaian kinerja mencapai angka 14%. Dengan total penurunan dari Tahun 2018 hingga 2020 mencapai angka 33%. Menurut Mangkunegara (2010:67) berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 86% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 71% - 85% dan kategori sedang mendapatkan persentase 57% - 70%. Serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada persentase 31% - 56% dan dibawah 27%. Tabel 1.1 menjelaskan bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera berada pada kriteria sangat baik pada Tahun 2018 dengan skor 87%, namun kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera menurun pada kriteria baik

pada Tahun 2019 dengan skor 68%. Kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera Kembali menurun pada Tahun 2020 ke kriteria sedang dengan skor 57%. Terus menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera harus mendapat perhatian yang serius, dikarenakan penurunan kinerja tersebut dapat mempengaruhi KSU Fajar Emas Sejahtera.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulus iklasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan (Gorda,2004). Disiplin kerja sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan dimana disiplin kerja memiliki peran penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sudarmanto (2009) ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain ketepatan waktu, menggunakan peralatan perusahaan

dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Beberapa penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sugiantari (2019), Putra (2019), Suwanto (2019), Wairooy (2017), Prakasa (2018), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2012) budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisai. Budaya organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nurandini, 2014:12). Beberapa penelitian menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sugiantari (2019), Sukandri (2020), Cantika (2020), Muis dkk (2018), Ainanur dkk (2018), Yudha (2018), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera. (2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ini dilaksanakan pada KSU Fajar Emas Sejahtera yang beralamat di Jalan Raya Singapadu, Kecamatan Sukawati, Gianyar. Obyek penelitian ini adalah disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSU Fajar Emas Sejahtera. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) Disiplin Kerja (X_1), (2) Budaya

Organisasi (X_2), dan (3) kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai KSU Fajar Emas Sejahtera yang berjumlah 40 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:56). Teknik penentuan sampel dalam penelitian menggunakan metode populasi atau metode sensus dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100% atau 100 orang (Sugiyono, 2016:62). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSU Fajar Emas Sejahtera yang berjumlah 40 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrument Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kevalidan atau

kesahihan suatu instrumen. Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dengan hasil seperti pada tabel 2 berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	<i>pearson correlation</i> > 0,30	Ket.
1	Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0,757	Valid
		X1.2	0,650	Valid
		X1.3	0,490	Valid
		X1.4	0,721	Valid
2	Budaya Organisasi (X ₂)	X2.1	0,801	Valid
		X2.2	0,484	Valid
		X2.3	0,801	Valid
		X2.4	0,801	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,762	Valid
		Y.2	0,778	Valid
		Y.3	0,897	Valid
		Y.4	0,897	Valid

Sumber : Data Diolah (2021)

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa keseluruhan butir dinyatakan valid karena semua nilai *Corrected Item- Total Correlation* berada di atas nilai *r* table.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap objek yang sama dengan alat pengukuran yang sama, teknik yang

digunakan adalah *cronbach alpha*, Ghozali (2016). Hasil uji validitas terhadap variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha > 0,60	Ket.
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,600	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0,668	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,793	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2021)

Instrumen penelitian disebut handal/ajeg apabila hasil pengujian menunjukkan alpha lebih besar dari 0,6, Tjahjono (2016). Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa keseluruhan item reliable, karena *cronbach's alpha* di tiap butir item lebih besar dari 0,6 dan keseluruhan item konsisten sebagai alat ukur.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y), secara simultan maupun parsial, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis regresi Pengaruh variabel

Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) seperti pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Error Std.	Beta	t	
1 (Constant)	5.908	3.905		4.074	.000
Disiplin Kerja (X_1)	3.150	.228	.133	3.657	.015
Budaya Organisasi (X_2)	4.047	.210	.046	2.226	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data Diolah (2021)

Selanjutnya dari Tabel 4 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 5,908 + 3,150 X_1 + 4,047 X_2$$

Berdasarkan nilai a, b1, dan b2 diperoleh persamaan garis regresi linier berganda memberikan informasi bahwa;

a = 5,908 artinya apabila tidak ada perhatian terhadap disiplin kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar rata-rata 5,908.

b1 = 3,150 artinya apabila budaya organisasi (X_2) dianggap konstan

maka meningkatnya disiplin kerja (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

b2 = 4,047 artinya apabila disiplin kerja (X_1) dianggap konstan maka meningkatnya budaya organisasi (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:110). Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika koefisien Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Uji normalitas tersebut dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.67758668
Most Extreme	Absolute	.459
Differences	Positive	.282
	Negative	-.459
Test Statistic		.459
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^a

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5, Hasil output SPSS pada Tabel 5 di atas menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,053 yaitu lebih besar daripada 0,05 maka data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan metode pengujian dengan melihat nilai *Variance inflation factor* (VIF) pada model regresi, seperti pada Tabel 6. Jika Nilai VIFnya lebih besar dari 10 hal ini berarti bahwa pada model regresi ada gejala multikolinieritas.

Tabel 6
Hasil uji Multikolinearitas

No	Model	Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,646	1,548
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0,646	1,548

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 6, Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) menunjukkan hasil yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:105). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang

berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil uji Heteroskedastisitas

No	Model	Sig.
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,899
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0,850

Sumber: Data Diolah (2021)

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 7 di atas dengan jelas menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai absolut. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Hasil Uji F

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh disiplin kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) maka dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji F dan hasil uji F seperti pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	324.498	2	162.249	899.839	.000 ^b
Residual	4.868	27	.180		
Total	329.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 8 di atas diperoleh tingkat signifikansi uji F sebesar $0,000 <$ dari $0,050$ yang berarti disiplin kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSU Fajar Emas Sejahtera.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSU Fajar Emas Sejahtera, hasil analisis korelasi berganda seperti pada Tabel 9 sebagai berikut;

Tabel 9
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.785	.784	.425

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2),

Disiplin Kerja (X1)

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 9 di atas nilai korelasi R sebesar 0,793. Ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena nilai 0,793 berada diantara 0,600 - 0,799. Artinya apabila disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) juga meningkat.

Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi pengaruh disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh dari besarnya Adjust R Square pada Tabel 9 sebesar 0,784 atau 78,40%. Determinasi sebesar 78,40%, artinya disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2)

mampu menjelaskan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 78,40%. Sisanya sebesar 35,0% (100% - 21,60 %) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk menguji tingkat signifikansi masing-masing koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat seperti pada Tabel 10 sebagai berikut;

Tabel 10
Hasil Analisis Uji t

No	Model	Sig.
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,015
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0,022

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 10 di atas diperoleh tingkat signifikansi uji t masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- a) Hasil uji t disiplin kerja (X₁) diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,015 < dari $\alpha = 0,050$. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti hasil uji t disiplin kerja

(X_1) berpengaruh signifikan, karena hasilnya sudah lebih kecil dari $\alpha = 0,050$.

- b) Hasil uji t budaya organisasi (X_2) di atas diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,022 <$ dari $\alpha = 0,050$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti hasil uji t budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan, karena hasilnya sudah lebih kecil dari $\alpha = 0,050$

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dari bab-bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

- 1) Penelitian ini terbatas pada karyawan KSU Fajar Emas Sejahtera, agar lebih luas cakupan

analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas.

- 2) Penelitian terbatas pada variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Bagi peneliti berikutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi dan lingkungan.
- 3) Penelitian terbatas pada situasi pandemi Covid-19 saat ini, pembagian jam kerja yang terpaksa dilakukan antar karyawan untuk mencegah penularan, dan imbasnya penelitian ini tidak berjalan sebagaimana mestinya terutama dalam hal penyebaran kuisioner yang seharusnya bisa selesai dalam waktu yang singkat, kini waktu tunggu agar kuisioner mendapat jumlah responden yang diinginkan juga akhirnya sangat lama.

SARAN

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap disiplin kerja diketahui

pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah bekerja sesuai dengan prosedur, saran yang diberikan adalah agar meningkatkan kembali prosedur-prosedur kerja yang ada agar meningkatkan kembali kedisiplinan kerja setiap karyawan.

- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah penampilan karyawan dan pola komunikasi, saran yang diberikan adalah agar meningkatkan kerapian karyawan dalam berpenampilan dan pola komunikasi yang sudah terjalin saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman:Deepublish
- Ananda Januar Putra, I Gede. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka. Setia
- Cantika Putu Gita. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semadi Kwazay Indo Land Development. . Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Desi Kristianti dan Ria Lestari Pangastuti. Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. 2019. Surabaya:Media Sahabat Cendekia
- Dwiyanto, Agus, et. al. 2007. Kinerja Tata Pemerintahan Daerah di Indonesia (Governance Assesment Survei 2006). Yogyakarta: PSKK
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Jeni, Ni Luh Putu. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Skripsi. Program Studi Managemen Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasarawati.
Denpasar
- Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Mertayasa, I Gusti Made. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Merta Sedana Badung. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati. Denpasar.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muis, Jufrizen, dan Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Vol. 1 No. 1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- N. Lilis Suryani. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Praktik). Jakarta : Desanta Muliavisitama
- Nazir, Moh. 2006. Desain Penelitian. Cetakan Kedua. Jakarta: Erlangga
- Prakasa Zegi. 2018. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Denpasar. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar
- Purnomo, Rochmat Adly. 2016. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. Ponogoro : Wade Group
- Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2011. Performance Appraisal (Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Jakarta: Salemba Empat
- Saydam, Gozali. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Subyantoro. 2014. Metode Penelitian Manajemen. Medan: USU Press
- Sugiantari Ni Luh Putu. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Ubud. . Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mahasaraswati
Denpasar
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 7. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukandri Ni Nyoman. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pda PT Duta Intika Kawasaki Gianyar. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Surajiyo, Nasruddin, Herman Paleni. 2020. Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 for Windows). Yogyakarta
- Suwanto. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Jurnal Vol. 3 No. 1 Universitas Pamulang. Banten
- Tirtayasa, Ainanur. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Vol.1 No. 1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Wairooy, Ali. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Jurnal Vol. 4 No. 1 Politeknik Informatika Nasional Makassar Yudha Redi Indra. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 9, No. 2. Universitas Batanghari Jambi