

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN APOTEK ROXY CABANG
KEAMANAN JAKARTA BARAT**

Dini Nurpadilah¹, Musthafa Kamil²

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: dininurfadilah070@gmail.com¹, h.musthafa.hmk@bsi.ac.id²

Abstrak – Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, SDM menjadi faktor penentu utama dalam menciptakan inovasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan menjaga keberlanjutan pertumbuhan perusahaan. Budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Organisasi juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Apotek Roxy Cabang Keamanan* secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik kuantitatif dengan teknik pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 30 responden, diambil dari seluruh populasi dengan menggunakan *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) berskala likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis kualitas data, asumsi klasik, hipotesis, dan koefisien determinasi, kemudian diolah dengan menggunakan *software IBM SPSS* versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apotek roxy cabang keamanan; 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek roxy cabang keamanan; dan 3) secara simultan Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,884 atau 88,4%, artinya Budaya Organisasi juga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Apotek roxy cabang keamanan.

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

Abstract – *In the increasingly competitive world of business, HR is the main determining factor in creating innovation, improving operational efficiency, and maintaining the company's continued growth. Organizational culture and work discipline play a very important role in encouraging increased performance. This research aims to determine the influence of organizational culture variables as well as work discipline on the performance of Roxy Pharmacy Security Branch employees, partially or simultaneously. The method used in this research is quantitative statistics with an associative approach technique. The research sample consisted of 30 respondents, taken from the entire population using simple random sampling. The data collection technique used was a Likert scale questionnaire. Data analysis was carried out using data quality analysis techniques, classical assumptions, hypotheses, and coefficient of determination, then processed using IBM SPSS version 27 software. The research results showed that 1) Organizational Culture had a positive and significant effect on employee performance at the Roxy Pharmacy security branch; 2) work discipline has a positive and significant effect on the performance of Roxy Pharmacy employees in the security branch; and 3) simultaneously the Adjusted R-Square value is 0.884 or 88.4%, meaning that Organizational Culture and work discipline have a significant positive effect on the performance of Roxy Pharmacy employees in the security branch.*

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

PENDAHULUAN

Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan di era modern adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang masih rendah. Kualitas SDM memainkan peran krusial dalam keberhasilan setiap organisasi, karena kinerja dan produktivitas perusahaan sangat bergantung pada kompetensi, keahlian, dan etos kerja tenaga kerjanya. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, SDM menjadi faktor penentu utama dalam menciptakan inovasi, meningkatkan efisiensi operasional, dan menjaga keberlanjutan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat mengabaikan pentingnya pengelolaan dan pengembangan SDM secara serius.

Sumber daya manusia merupakan alat manajerial untuk melaksanakan perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan bagaikan prosesnya organisasi dan sebagai kebijakan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Setiap individu dalam organisasi berkontribusi langsung maupun tidak langsung terhadap pencapaian tujuan bersama. Tanpa keterlibatan SDM yang kompeten dan berkomitmen, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan berbagai kegiatan operasional dan strategi bisnis. SDM bukan hanya sekadar aset, tetapi juga faktor penentu yang memastikan bahwa setiap bagian dalam organisasi bergerak secara selaras menuju hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keberadaan tenaga kerja yang terampil dan termotivasi menjadi elemen kunci dalam mempertahankan daya saing dan menciptakan nilai bagi perusahaan. Untuk memastikan SDM berfungsi secara optimal, manajemen memainkan peran penting dalam mengatur pemanfaatan tenaga kerja dengan cara yang efektif dan efisien. Manajemen tidak hanya melibatkan penataan proses kerja, tetapi juga seni dalam memimpin dan memotivasi karyawan agar dapat berkontribusi dengan maksimal. Dengan penerapan manajemen yang baik, perusahaan dapat mengalokasikan SDM pada peran dan tanggung jawab yang tepat, sekaligus memastikan penggunaan sumber daya lain secara produktif. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja, baik di tingkat organisasi secara keseluruhan maupun di tingkat individu karyawan. Budaya ini mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang dipegang oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi landasan dalam setiap aktivitas kerja.

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang diciptakan dan kemudian dibentuk dalam suatu organisasi atau kelompok yang diterima oleh para anggota organisasi atau kelompok tersebut. Dengan adanya budaya yang kuat, setiap individu dalam perusahaan dapat bekerja dengan lebih selaras, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, budaya organisasi juga memberikan arah dan pedoman bagi perilaku karyawan, sehingga mereka memahami ekspektasi perusahaan dan merasa lebih terikat dengan visi serta misi yang ingin dicapai. Ketika budaya ini diterapkan dengan konsisten, maka motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Lebih dari sekadar aturan formal, budaya organisasi juga terbentuk melalui simbol, kepercayaan, ritual, dan praktik yang unik bagi setiap organisasi. Elemen-elemen ini berfungsi sebagai sarana untuk membangun rasa kebersamaan dan identitas kolektif di antara anggota organisasi, sekaligus menjadi faktor pendorong dalam menghadapi tantangan eksternal. Budaya tersebut tidak bersifat statis, melainkan terus berkembang seiring waktu agar tetap relevan dengan perubahan lingkungan bisnis dan dinamika internal perusahaan. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat tidak hanya berperan sebagai fondasi, tetapi juga sebagai kekuatan pendorong bagi inovasi dan adaptasi. Melalui perpaduan nilai-nilai yang terinternalisasi dan praktik-praktik yang berkembang (Pratama, 2020).

Disiplin kerja mengacu pada kesadaran dan kesiapan individu untuk mengikuti semua regulasi dan nilai-nilai sosial yang berlaku dalam lingkungan perusahaan. Disiplin kerja tidak muncul secara otomatis pada setiap karyawan, sehingga perusahaan perlu memberikan bimbingan dan arahan yang tepat untuk memastikan penerapannya. Melatih kedisiplinan membutuhkan pendekatan berkelanjutan agar karyawan memahami pentingnya bekerja sesuai standar dan aturan yang telah ditetapkan. Tanpa bimbingan yang baik, harapan perusahaan terhadap kedisiplinan karyawan mungkin sulit tercapai, terutama jika individu merasa tidak terlibat atau tidak memahami tujuan di balik aturan tersebut. Bimbingan ini juga berfungsi untuk membantu karyawan mengembangkan kebiasaan positif dan sikap kerja yang konsisten, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara optimal (Ilham et al., 2020). Mengarahkan manusia agar bekerja sesuai ekspektasi perusahaan merupakan tantangan tersendiri, karena setiap individu adalah makhluk bermartabat dengan perasaan, impian, dan harapan pribadi. Karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan perusahaan, tetapi juga memiliki aspirasi yang ingin dicapai dalam kehidupan profesional dan pribadi mereka.

Apotek Roxy adalah perusahaan ritel farmasi yang berdiri sejak tahun 1990 dan telah berkembang dengan memiliki 42 cabang di berbagai lokasi. Fokus utama perusahaan ini adalah menyediakan layanan obat-obatan yang tidak hanya berkualitas tinggi tetapi juga diberikan dengan cepat dan akurat. Sejalan dengan perkembangan zaman, Apotek Roxy terus berinovasi dengan mengubah konsep apotek tradisional menjadi pusat pelayanan kesehatan atau Health Center. Salah satu cabang yang beroperasi di bawah naungan Apotek Roxy Group adalah Apotek Roxy Keamanan, yang berlokasi di Jl. Keamanan, Taman Sari, Jakarta Barat. Cabang ini memiliki fokus utama pada peningkatan kinerja karyawan melalui penerapan budaya organisasi dan disiplin kerja yang baik. Perusahaan percaya bahwa dengan membangun budaya kerja yang kuat dan disiplin, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional dan efektif, sehingga mampu mendukung tujuan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Apotek Roxy Keamanan juga menekankan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan, tata tertib, dan komitmen yang telah ditetapkan, karena hal tersebut dianggap sebagai landasan penting dalam menciptakan kinerja yang unggul dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang ini maka peneliti berinisiatif untuk mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Roxy Cabang Keamanan”.

METODOLOGI PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode asosiatif, Menurut Sugiyono metode Asosiatif merupakan strategi untuk mengeksplorasi hubungan antara beberapa variabel, di mana hubungan antara dua variabel terlihat sebagai akibat dari satu sama lain.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan positivisme dan memenuhi prinsip ilmiah seperti konkret, terukur, dan dapat diuji ulang. Data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik untuk menilai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Apotek Roxy Cabang Keamanan. Variabel yang dianalisis meliputi budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) di cabang tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pembahasan

Analisis perolehan kuesioner berupa pernyataan untuk Budaya Organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), beserta kinerja karyawan (Y). Kuesioner dibagikan ke 30 karyawan di Apotek Roxy Cabang Keamanan, kemudian diuji dengan SPSS versi 27.

Karakteristik Responden

Peneliti mengevaluasi beberapa kriteria responden di Apotek Roxy Cabang Keamanan sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Daftar demografi karyawan Apotek Roxy Cabang Keamanan pada Semua Bagian/divisi sesuai jenis kelamin, antara lain:

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	24	80%
Laki-Laki	6	20%
Jumlah	30	100%

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2024

Tabel IV.1 memperlihatkan bahwa responden di dominasi Perempuan sebanyak 80% dan Sisanya Laki-Laki sebanyak 20%..

2. Usia

Daftar demografi Karyawan Apotek Roxy Cabang Keamanan pada Semua Bagian/divisi berdasarkan usia, antara lain:

Tabel 2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-29 tahun	21	70%
30-39 tahun	5	16,7%
>50 tahun	4	13,3%
Jumlah	30	100%

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2024

Dari tabel 2 di atas, terlihat bahwa responden didominasi pemuda berusia 20 sampai 29 tahun sebesar 70% dan 16,7% berusia 30 sampai 39 tahun serta sisanya sebanyak 13,3% responden yang berusia diatas 50 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden yang didasarkan pada pendidikan terakhir Apotek Roxy Cabang Keamanan diberikan di bawah ini:

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	21	70%
S1	9	30%
Jumlah	30	100

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2024

Menurut tabel 3 responden Dominan Tamat Di Pendidikan SMA/SMK Sebanyak 70% dan sisanya 30% berpendidikan S1.

4. Lama Bekerja

Mayoritas responden memiliki waktu kerja yang bervariasi di Apotek Roxy Cabang Keamanan, dengan sebagian besar dari mereka, sebagai berikut:

Tabel 4.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	6	20%
1-5 tahun	16	53,3%
>5 tahun	8	26,7%
Jumlah	30	100%

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2024

Tabel 4 menyatakan bahwa baru bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 orang (20%), lama bekerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 16 orang (53,3%), lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 8 orang (26,7%).

5. Jabatan

Di bawah ini adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan Jabatan dari karyawan Apotek Roxy Keamanan:

Tabel 5.
Karakteristik Responden Berdsarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
anager	1	3,3 %
aff	27	90%
B	2	6,7%
umlah	30	100%

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2024

Tabel 5 menerangkan bahwa responden dengan jabatan *manager* memiliki 1 orang (3,3%), responden jabatan *staff* sebanyak 27 orang (90%), dan responden jabatan OB sebanyak 2 orang (6,%). Jabatan yang lebih dominan dalam penelitian ini adalah staff sebanyak 27 orang (90%).

Deskripsi Data Penelitian

Peneliti mengaplikasikan variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), serta kinerja karyawan (Y). Sesuai data awal, kuesioner akan dibagikan kepada 30 orang yang menjawab untuk menjelaskan masing-masing variabel.

1. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Penulis mengukur variabel budaya organisasi melalui 5 pernyataan berdasarkan 5 indikator. Berikut hasil dari tanggapan responden:

Tabel 6.

Statistik Deskriptif Jawaban Responden Variabel Budaya Organisas

Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1 Saya Setuju Pimpinan saya mendukung pengembangan keterampilan saya melalui pelatihan/training.	11	36,7%	15	50%	2	6,7%	0	0%	2	6,7%
X1.2 Saya Setuju pimpinan saya memberikan arahan yang jelas terkait ugas dan tanggung jawab.	12	40%	11	36,7%	4	13,3%	1	3,3%	2	6,7%
X1.3 Pimpinan Saya tetap mengawasi tanpa	9	30%	13	43,3%	5	16,7%	1	3,3%	2	6,7%

	menciptakan tekanan berlebih dalam pekerjaan saya.										
X1.4	Saya menggunakan Bahasa yang sopan dan professional saat berkomunikasi dengan karyawan maupun pelanggan.	14	45,7%	13	43,3%	0	0%	2	6,7%	1	3,3%
X1.5	Saya Tidak mudah tersinggung Ketika seseorang menyampaikan kritik terhadap pandangan saya.	9	30%	13	43,3%	4	13,3%	2	6,7%	2	6,7%

Sumber: data primer diolah penulis, 2024

Pada tabel 6, pernyataan nomor 4 memperoleh skala “Sangat Setuju” dengan frekuensi tertinggi sebanyak 14 orang (46,7%), sedangkan frekuensi terendah terdapat pada pernyataan nomor 4 dan 3 sebanyak 9 orang (30%). Responden yang menjawab “Setuju” mempunyai frekuensi tertinggi terdapat di pernyataan nomor 1 sebanyak 15 orang (50%), sedangkan frekuensi terendah sebanyak 11 orang (36,7%) pada pernyataan nomor 2. Perolehan skala “Ragu-ragu” terdapat frekuensi paling tinggi dengan pernyataan nomor 3 sebanyak 5 orang (16,7%), dan yang memiliki tingkat frekuensi terendah terdapat di pernyataan nomor 4 karena tidak ada yang menjawab (0%). Untuk skala “Tidak Setuju” mempunyai frekuensi terbanyak di pernyataan nomor 4 dan 5 sebanyak 2 orang (6,7%), dan pernyataan terendahnya terdapat di pernyataan nomor 1 sebanyak 0% karena tidak memiliki responden. Dan skala “Sangat Tidak Setuju” terdapat responden memilih terbanyak di pernyataan nomor 1,2,3,5 sebanyak 2 orang (6,7%), serta mempunyai frekuensi paling rendah di pernyataan nomor 4 sebanyak 1 orang (3,3%).

2. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin kerja (X2)

Penulis melakukan pengukuran pada disiplin kerja melalui 10 pernyataan didasarkan pada 4 indikator. Berikut adalah hasil dari tanggapan responden:

Tabel 7

Statistik Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	Saya selalu datang tepat waktu setiap hari kerja.	14	46,7%	11	36,7%	3	10%	1	3,3%	1	3,3%
X2.2	Saya selalu mematuhi jam pulang kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	14	46,7%	11	36,7%	2	6,7%	2	6,7%	1	3,3%

X2.3	Saya merasa Durasi jam istirahat yang diberikan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	11	36,7 %	13	43,3 %	4	13,3 %	1	3,3 %	1	3,3 %
X2.4	Saya selalu berpakaian rapi sesuai dengan peraturan perusahaan.	17	56,7 %	9	30%	2	6,7%	1	3,3 %	1	3,3 %
X2.5	Saya selalu berbicara dengan sopan kepada rekan kerja saya.	14	46,7 %	11	36,7 %	2	6,7%	1	3,3 %	2	6,7 %
X2.6	Saya selalu mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam menjalankan tugas saya.	10	33,3 %	15	50%	2	6,7%	2	6,7 %	1	3,3 %
X2.7	Saya merasa selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan setiap harinya.	13	43,3 %	14	46,7 %	0	0%	1	3,3 %	2	6,7 %
X2.8	Saya terbuka untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	14	46,7 %	11	36,7 %	3	10%	1	3,3 %	1	3,3 %
X2.9	Saya selalu mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	13	43,3 %	13	43,3 %	2	6,7%	1	3,3 %	1	3,3 %
X2.10	Saya berkomitmen untuk mendukung pencapaian visi Perusahaan melalui pekerjaan saya.	10	33,3 %	16	53,3 %	2	6,7%	1	3,3 %	1	3,3 %

Sumber: data diperoleh penulis, 2024

Pada tabel 7, untuk skala “Sangat Setuju” memperoleh responden terbanyak terdapat di pernyataan nomor 4 dengan frekuensi 17 orang (56,7%), dan untuk frekuensi terendah nya terdapat pada pernyataan nomor 6 dan 10 sebanyak 10 orang (33,3%). Distribusi jawaban skala responden dengan jawaban “Setuju” terdapat frekuensi terbanyak di pernyataan nomor 10 sebanyak 16 orang (53,3%), namun frekuensi terendahnya ada di pernyataan nomor 4 sebanyak 9 orang (30%). Distribusi jawaban skala responden yang menjawab “Ragu-Ragu”

terdapat frekuensi terbanyak di pernyataan nomor 3 sebanyak 4 orang (13,3%), sedangkan frekuensi terendah ada pada pernyataan nomor 7 responden tidak ada yang memilih (0%). Untuk responden yang menjawab di skala “Tidak Setuju” frekuensi terbanyak terdapat pada pernyataan nomor 2 dan 6 sebanyak 2 orang (6,7%), sedangkan frekuensi terendah yaitu pada pernyataan nomor 1,3,4,5,7,8,9,10, karena tidak terdapat frekuensi. Dan pada skala “Sangat Tidak Setuju” mempunyai hasil tertinggi di pernyataan nomor 7 dan 5 sebanyak 2 orang (6,7%), dan frekuensi terendah ada di pernyataan nomor 1,2,3,4,6,8,9,10 sebanyak 1 orang (3,3%).

3. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penulis melakukan pengukuran pada kinerja karyawan melalui 10 pernyataan yang didasarkan pada 5 indikator. Berikut adalah hasil dari tanggapan responden.

Tabel 8
Statistik Deskriptif Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	SS		S		RG		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1 Saya selalu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.	9	30%	15	50%	5	16,7%	1	3,3%	0	0%
Y.2 Saya menerima umpan balik positif dari atasan dan rekan kerja mengenai kinerja saya.	9	30%	15	50%	4	13,3%	1	3,3%	1	3,3%
Y.3 Saya merasa jumlah hasil kerja yang saya capai sesuai dengan harapan atasan saya.	11	36,7%	15	50%	2	6,7%	2	6,7%	0	0%
Y.4 Saya dapat menyelesaikan beberapa tugas dalam waktu yang bersamaan tanpa mengalami penurunan kualitas.	10	33,3%	17	56,7%	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%
Y.5 Saya merasa bahwa saya dapat mengandalkan anggota tim saya dalam menyelesaikan tugas bersama.	13	43,3%	13	43,3%	1	3,3%	2	6,7%	1	3,3%
Y.6 Saya merasa pekerjaan saya sehari-hari berkontribusi	15	50%	10	33,3%	3	10%	1	3,3%	1	3,3%

	secara langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan.										
Y.7	Saya selalu mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	13	43,3%	14	46,7%	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%
Y.8	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.	15	50%	10	33,3%	3	10%	1	3,3%	1	3,3%
Y.9	Saya selalu memastikan pekerjaan saya selesai dengan baik.	13	43,3%	14	46,7%	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%
Y.10	Saya berkomitmen untuk selalu meningkatkan kinerja saya.	15	50%	13	43,3%	0	0%	1	3,3%	1	3,3%

Sumber: data diperoleh penulis, 2024

Pada tabel 8, responden yang memilih skala “Sangat Setuju” memiliki frekuensi tertinggi yaitu pada pernyataan nomor 6,8,10 sebanyak 15 orang (50%), sedangkan terendahnya ada pada pernyataan nomor 1 dan 2 dengan frekuensi 9 orang (30%). Hasil jawaban responden yang memilih skala “Setuju” mempunyai frekuensi terbanyak pada pernyataan nomor 4 yaitu 17 orang (56,7%), sedangkan frekuensi terendah yaitu pada pernyataan nomor 8 dan 6 sebanyak 10 orang (33,3%). Distribusi jawaban responden yang menjawab “Ragu-Ragu” dengan perolehan tertinggi di pernyataan nomor 1 sebanyak 5 orang (10%), sedangkan frekuensi terendah yaitu pada pernyataan nomor 10 karena tidak ada yang memilih (0%). Dan untuk jawaban responden yang menjawab “Tidak Setuju” dengan frekuensi terbanyak yaitu pernyataan nomor 3 dan 5 sebanyak 2 orang (6,7%), sedangkan frekuensi terendah yaitu pada pernyataan nomor 1,2,4,6,7,8,9, dan 10 masing-masing memiliki 1 orang responden. Untuk pilihan “Sangat Tidak Setuju” paling besar di pernyataan nomor 2,4,5,6,7,8,9,10 karena memiliki 1 responden, sedangkan paling rendah ada di pernyataan nomor 1 dan 3 tidak memiliki responden (0%).

Pembahasan

Setelah data diolah dengan SPSS 27, hasil dapat diuraikan untuk menjelaskan variabel Budaya Organisasi Dan Kinerja karyawan adalah variabel dependen (X), dan disiplin kerja adalah variabel independen (Y).

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

Hasil olah data menyatakan variabel Budaya Organisasi (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$, serta nilai t hitung adalah $3,158 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,052$. Akibatnya, menolak H₀₁, dan menerima H_{a1}. Budaya Organisasi pada penelitian ini menyatakan diterima, lantaran karyawan memiliki pengaruh yang positif juga signifikan

terhadap seberapa baik mereka bekerja. Dengan kata lain, jika Budaya Organisasi Baik, kinerja mereka juga akan meningkat.

Sesuai dengan pendapat Nelson bahwa budaya organisasi memastikan bahwa seluruh anggota dapat bekerja secara harmonis dan konsisten untuk mencapai target dan tujuan strategis yang diinginkan organisasi (Hidayah, 2022).

Oleh karena itu, temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Sartika Wina & Tarigan Feriani Astuti, 2022) yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada analisis SPSS menunjukkan pada variabel disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah $0,004 < 0,05$, serta nilai t hitung $5,329 >$ hasil t tabel $2,052$. Oleh karena itu, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Kesimpulannya, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Artinya, karyawan yang memiliki sikap produktif dihasilkan dari disiplin kerja yang lebih baik, dimana meningkatnya disiplin kerja juga akan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Singodimedjo bahwa ada banyak faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja seorang pekerja, termasuk berbagai tingkat kompensasi, aturan yang tidak jelas, pemimpin yang berani untuk mengambil tindakan, kurangnya pemimpin yang tidak selalu memperhatikan karyawannya, kurangnya atensi pimpinan, dan kurangnya kebiasaan yang mendukung disiplin.

Sebab itu, penelitian ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya (Fitriani & Purnomo, 2024) yang mengemukakan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel disiplin kerja.

3. Implikasi Penelitian

Baik uji t maupun uji f membuktikan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, koefisien determinasi menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 88,4%, dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,884. Selain itu, sisanya mencakup 12,6% dipengaruhi variabel bebas lainnya di luar variabel penelitian ini.

Peneliti menemukan pengaruh yang positif pada Apotek Roxy Cabang Keamanan mengenai Budaya Organisasi serta disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan betapa pentingnya Budaya Organisasi dan Disiplin di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini sama pada temuan peneliti sebelumnya oleh (Naga & Herawati, 2023) menunjukkan disiplin kerja juga budaya organisasi menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial maupun simultan.

4. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan atau kekurangan penelitian ini masih ada, dan beberapa sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, hanya ada dua variabelitas independen dan satu variabelitas dependen. Oleh karena itu, peneliti berharap akan ada variabelitas tambahan dalam penelitian yang akan datang.
2. Penelitian ini hanya melihat 30 responden, ini jelas tidak cukup untuk menunjukkan kondisi sebenarnya. Peneliti selanjutnya harus menambahkan responden tambahan untuk mencakup divisi lain.
3. Karena peneliti ingin memenuhi *deadline*, sehingga penelitian ini membutuhkan waktu yang lebih singkat ± 1 minggu untuk menyebarkan kuesioner. penulis berharap peneliti yang akan datang mungkin bisa memerlukan waktu yang lebih lama untuk menyebarkannya.

KESIMPULAN

Pada temuan ini, peneliti mencapai kesimpulan berdasarkan hasil pengujian dan diskusi, sebagai berikut:

1. Secara parsial Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apotek Roxy Cabang Keamanan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t hitung sebesar $3,158 > t$ tabel $2,052$ dan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja (X_2) secara parsial menyatakan berpengaruh juga positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apotek Roxy Cabang Keamanan. Dengan tingkat kedisiplinan sebesar t hitung $5,329 > t$ tabel $2,052$, dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$.
3. Dalam uji simultan, karyawan Apotek Roxy Cabanag Keamanan berdampak seimbang secara positif antara Budaya Organisasi (X_1) juga disiplin kerja (X_2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) dengan signifikan dan positif. Hasilnya menunjukkan bahwa F hitung $111.426 > F$ tabel $3,35$, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$.

Saran

Penulis membuat saran yang akan berguna bagi perusahaan maupun peneliti berikutnya, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, harus mempertahankan Budaya Organisasi terutama pada indikator pekerjaan itu sendiri, seperti rekan kerja Dan Pengawasan. Dimana karyawan diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dengan sesama karyawan, terlebih dalam penyelesaian pekerjaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang optimal. Langkah- Langkah yang bisa diambil:
 - a. Menerapkan Komunikasi yang terbuka dan transparan Di Setiap Rapat.
 - b. Menerapkan Budaya Feedback (Pujian) yang positif antar karyawan dan pimpinan.
 - c. Menyelenggarakan aktivitas Team Building, seperti outbound, workshop yang mengasah kerja sama tim.
 - d. Mengadakan Kegiatan Rohani.
2. Bagi karyawan, harus lebih memperhatikan faktor disiplin kerja, lantaran dengan kesadaran karyawan dalam mentaati kedisiplinan membuat tujuan bersama perusahaan cepat tercapai, dan mengurangi kegagalan dalam bekerja. Langkah- Langkah yang bisa diambil:
 - a. Menerapkan sistem Reward dan Punsihmen.
 - b. Mengadakan pelatihan Disiplin Kerja setiap 3 bulan sekali.
 - c. Perusahaan menyediakan ruang isitirahat yang memadai.
 - d. Menyediakan loker untuk menyimpan handphone saat jam kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, harus memperbanyak jumlah responden yang disurvei, melakukan penelitian pada objek yang berbeda, dan memperluas daftar variabel penelitian. Hal ini tidak hanya harus berkonsentrasi pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja, tetapi juga variabel lain yang lebih relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimin, E., Susanto, S., Rosita, R., Tarigan, S. A., & Calen, C. (2021). The role of transformational leadership, leader member exchange, digital transformation on organizational citizenship behaviour and work innovation capabilities in during Covid-19 pandemic. *JPII (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(2), 203–216. <https://doi.org/10.29210/020211163>
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., & Panatap Soehaditama, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1>
- Fadilla Annisa Rizky, & Wulandari Putri Ayu. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data.
- Fitri, R., & Indra. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga Honorer

- Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 5(2), 175–182. <https://doi.org/10.15642/japi.2023.5.2.175-182>
- Fitriani, D., & Purnomo, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Tangerang. In *Jurnal Konsisten* (Vol. 1, Issue 1). Bulan.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate (Dengan Program IBM SPSS 26) (Ke-10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Hidayah, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Musi Rawas Selama Pandemi Covid 19.
- Ilham, I., Ardana Putra, I. N. N., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, 9(4), 315–324. <https://doi.org/10.29303/Jmm.V9i4.569>
- Lidia, V., Sara, D., & Juliarsih, R. (2023). Di Yayasan Pendidikan Keling Kumang. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan (JBK)*, 12(4), 411–418.
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 59. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i2.1516>
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 10–13. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.31>
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat.
- Rahmawati, A. Y. (2020). Pengaruh kerja sama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya. July, 1–23.
- Riyan Adhitya Pratama, Naufal Aldrian Kurniawan, Muhammad Daffa Adi Prayogo, & Aryo Anargya Hakim Putra. (2023). Analisis Budaya Organisasi Dalam Kualitas Manajemen Pendidikan Dalam Lingkup Lembaga Pendidikan. *Atmosfer: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Budaya, Dan Sosial Humaniora*, 1(2), 188–203. <https://doi.org/10.59024/atmosfer.v1i2.154>
- Sakti, M. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(1), 52–60. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i1.582>
- Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. In *Kabupaten Tangerang. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* (Vol. 5, Issue 1).
- Sartika Wina, & Tarigan Feriani Astuti. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Cahaya Anugerah Bahari. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 2022–2484. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i2.2709>
- Sinambela, L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia “Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja” (Ke-4). PT Bumi Aksara.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ke-2)*. Alfabeta.
- Sujatmiko, Ar, D. P., Hamdat, A., & Amelia, Panus, R. (2023). *Movere journal*. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahkota Indonesia Jakarta, 5(1), 13–21.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Utami, Y., Rasmanna Pria Muslim, & Khairunnisa. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24.
- Viera, V., & Garcia, G. (2019a). Indikator kompensasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(2014), 19–61.
- Viera, V., & Garcia, G. (2019b). Indikator kompensasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(2014), 19–61.