

# Peranan Budaya Organisasi Pada CV Nabhan Bertuah Pekanbaru

Lamin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

E-mail: [lamindal782@gmail.com](mailto:lamindal782@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to determine the influence of organizational culture on the work discipline of CV Nabhan Bertuah employees. The sample in this study was 35 employees. Quantitative analysis includes validity and reliability tests, normality tests, hypothesis tests through t-tests and coefficient of determination (R<sup>2</sup>) analysis tests. The data analysis technique used is simple regression analysis, which serves to prove the research hypothesis. The results of the hypothesis test of this study are  $t \text{ count } 4.121 > t \text{ table } 2.034$  so that the results of the hypothesis test in this study are organizational culture has a significant effect on the work discipline of CV Nabhan Bertuah employees. The relationship between organizational culture and work discipline of CV Nabhan Bertuah employees is positive as evidenced by the results of the regression coefficient (b) of 0.747 which means that every increase in organizational culture by one unit will be able to increase the work discipline of CV Nabhan Bertuah employees by 0.747 units. The R Square value of 0.340 means that the contribution of organizational culture to the work discipline of CV Nabhan Bertuah employees is 34%.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Discipline*

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), begitu juga dengan karyawan yang merupakan salah satu pelaku dalam menentukan dari suatu perusahaan tersebut. Karyawan haruslah benar benar mempunyai kemampuan dan keahlian di bidangnya masing masing, kemampuan karyawan dalam menanggapi masalah organisasi tersebut sangat penting. Manusia sebagai salah satu sumber daya apabila dapat digali dan dikembangkan serta ditingkatkan potensinya akan menjadi modal yang besar untuk pencapaian tujuan, tapi sebaliknya apabila diabaikan akan menjadi penghambat.

Budaya merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi yang dicapai. Sebaliknya, tanpa kinerja karyawan yang baik, sulit bagi sebuah sekolah untuk

mencapai hasil yang optimal. Budaya kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan sumber daya yang berkualitas akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga prestasi kerjanya akan tinggi pula. Tanpa adanya budaya yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil optimal. Budaya yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggungjawab akan tugas yang dia terima, dengan adanya sikap budaya akan mendorong gairah kerja, untuk mewujudkan tujuan visi dan misi organisasi.

Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

CV Nabhan Bertuah adalah perusahaan yang bergerak dalam mensuplay tandan buah segar sawit dan jasa pengangkutan untuk wilayah Riau dan sekitarnya. Fenomena yang terjadi di CV Nabhan Bertuah adalah banyaknya pelanggaran disiplin kerja dan juga budaya

kerja yang kurang baik sehingga berakibat pada kelancaran jalannya perusahaan.

Dalam surat perjanjian, supaya menjelaskan (a) Pemasok TBS apakah Petani atau Pedagang pengumpul; (b) Dicantumkan pasal bahwa Pemasok TBS bertanggung jawab atas sumber TBS yang dikirim ke PKS. Apabila ternyata TBS yang dijual berasal dari TBS yang tidak jelas asal usulnya, hal tersebut merupakan tanggung jawab pihak pemasok/bukan merupakan tanggung jawab Unit Usaha; (c) Dilampirkan surat permohonan dari pemasok TBS, hasil survey ladang petani, hasil analisis kandungan minyak; (d) Surat Perjanjian diterbitkan oleh kebun/unit yang bersangkutan, berlaku maksimum satu tahun.

**Tabel 1**

**Jumlah Pelanggaran Kehadiran Karyawan CV Nabhan Bertuah dari Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Alpa	Terlambat
2020	36	204	122	144
2021	34	196	118	108
2022	35	222	128	142
2023	35	226	136	122
2024	35	234	144	128

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan pelanggaran kehadiran karyawan CV Nabhan Bertuah cenderung meningkat setiap tahunnya. Untuk mengukur disiplin kerja karyawan dapat digambarkan melalui tingkat kehadiran di tempat kerja, tingkat ketaatan pada aturan dan juga etika dalam bekerja. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan.

Selain aturan yang selalu diterapkan dan dijalankan pada Karyawan CV Nabhan Bertuah juga ada permasalahan budaya organisasi yang terjadi Karyawan CV Nabhan Bertuah adalah :

1. Pemberlakuan aturan kerja yang sering berubah-ubah setiap pergantian

pimpinan sebagai contoh sering terjadi rotasi pekerjaan.

2. Sering lembur dalam penyelesaian tugas, Semua karyawan wajib mengikuti lembur jika diperintahkan oleh pimpinan.
3. Kurangnya rasa mematuhi aturan kerja, banyak karyawan yang sering terlambat dan alfa tanpa alasan yang jelas khususnya karyawan bagian lapangan
4. Kurangnya rasa kebersamaan antara karyawan administrasi dengan karyawan lapangan
5. Saling terjadi konflik antara bagian Administrasi dengan bagian lapangan

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah. Oleh karena itu, karyawan diinginkan untuk

diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat, untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2015) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tohardi (2015) "Manajemen sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi atau perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. (Mangkunegara, 2015).

### **Disiplin Kerja**

Banyak orang yang memberikan anggapan pengertian disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat ini hanyalah salah satu yang dituntut oleh perusahaan. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian disiplin menurut beberapa para ahli.

Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*)

terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. (Muchdarsyah Sinungan, 2016). Hasibuan (2015) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu, Sjafriz Mangkuprawira (2015). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. dalam buku Nuraini (2015). Disiplin menurut Siswanto (2015) adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Menurut Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua

peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Rivai (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Siagian (2015) juga berpendapat bahwa Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya". Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno Edy (2015), faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.  
Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.  
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar karena pimpinan

merupakan panutan atau contoh bagi karyawan. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin, maka ia harus terlebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Oleh karena itu, disiplin akan dapat ditegakkan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan pimpinan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang memiliki banyak karakter. Karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga butuh perhatian dari pimpinannya untuk mendengarkan keluhan dan kesulitan mereka.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain, Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan, Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan turut merasa bangga dengan pujian itu.,

Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk

urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun. Indikator kedisiplinan menurut Rivai dalam Sinambela (2016) yaitu:

1. Kehadiran.  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi  
Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis.  
Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

### **Budaya Organisasi**

Sedarmayanti (2015) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah. Oleh karena itu, karyawan diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat, untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Hasibuan (2015) bahwa : Budaya organisasi adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Veithzal Rivai (2015) bahwa : Budaya organisasi adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Definisi budaya organisasi menurut Dessler (2016) Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Menurut Sutrisno (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Menurut Romli (2017) budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan dipengaruhi oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dan proses administrasi yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi.

Sedangkan menurut Rivai, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut: 1. Pola-pola yang dipandu oleh norma. 2. Nilai-nilai. 3. Kepercayaan yang ada dalam diri individu. Menurut Emron

Edison (2016) indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah :

- a. Kesadaran Diri  
Pegawai dengan kesadarannya untuk mengembangkan diri, mentaati aturan dan pelayanan yang baik.
- b. Keagresifan  
Pegawai menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis, dan antusias dalam bekerja
- c. Kepribadian  
Pegawai bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka
- d. Performa  
Pegawai memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.
- e. Orientasi Tim  
Pegawai melakukan kerja sama yang baik, saling melakukan komunikasi, koordinasi yang efektif.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Robbins (2015) Budaya organisasi merupakan identitas pada anggotanya untuk berperilaku sesuai prinsip dan nilai organisasi. Apa bila nilai dan prinsip dapat dipahami semua karyawan maka akan terwujud perilaku yang sejalan dengan prinsip nilai organisasi sehingga muncul perilaku disiplin kerja yang baik pada setiap karyawan. Dalam bukunya yang lain Robbins (2015) menyatakan budaya organisasi berupa nilai-nilai dominan yang didukung oleh anggota organisasi, atau falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap pegawai dalam mentaati aturan, atau bisa juga diartikan sebagai cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi.

### **HIPOTESIS**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Nabhan Bertuah.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi dari penelitian ini adalah CV Nabhan Bertuah yang beralamat di Kiyap Jaya, Bandar Sei Kijang Pelalawan.

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, Penulis membedakan data menjadi 2 yaitu :

1. Data Primer  
Adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan data langsung dari sample yang diolah sesuai dengan kebutuhan penelitian yaitu tanggapan dan pendapat responden.
2. Data Sekunder  
Adapun data yang diperoleh langsung dari CV Nabhan Bertuah

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2015). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Nabhan Bertuah sebanyak 35 karyawan

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, maka peneliti menetapkan seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel penelitian, yang berarti teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini berupa *census sampling*, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, yang berjumlah 35 orang sampel yang menjadi responden penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam usaha mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan oleh penulis untuk penulisan penelitian ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Angket / Daftar Kuesioner  
Dengan mengajukan angket yang telah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diajukan kepada responden sesuai dengan alternative jawaban yang telah disediakan. menggunakan skala likert yaitu masing-masing jawaban respon dan diberi skor 1-5. Dan dibuat suatu

interval kelas untuk mengetahui rata-rata jawaban responden.

## 2. Observasi / Pengamatan

Dengan mengadakan pengamatan langsung dengan responden tentang budaya organisasi dan disiplin kerja.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu penganalisaan yang bersifat menjelaskan dan menguraikan data dan informasi yang diperoleh dengan pengukuran variabel menggunakan skala liker's yang dikelompokkan dengan skor interval menggunakan 5 kategori yaitu : Sangat setuju (SS) nilai 5, Setuju (S) nilai 4, Cukup Setuju (CS) nilai 3, Tidak Setuju (TS) nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1.

### Persamaan Regresi Linear Sederhana

Data yang digunakan adalah data kuantitatif, dan menggunakan regresi linier sederhana. Bentuk umum dari persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

X = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

### Uji Hipotesis (Uji\_t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik.

Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. (Sugiyono, 2015).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : Koefisien regresi

n : Jumlah responden

Untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$

Dasar pengambilan keputusan :

H0 : Diterima Jika nilai t tabel > t hitung maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat .

H0 : Ditolak Jika nilai t tabel < t hitung maka ada pengaruh yang positif signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat .

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Nilai R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. (Ghozali, 2015).

## HASIL PENELITIAN

### Persamaan Regresi Linier Sederhana

**Tabel 3**  
**Persamaan Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.357	7.317		1.142	.262
Budaya_Organisasi	.747	.181	.583	4.121	.000

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Persamaan regresi linier sederhana, dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dimana diperoleh nilai a adalah 8.357 dan nilai b adalah 0.747 maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8.357 + 0.747X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar 8.357 berarti pada saat budaya organisasi tidak

diperhitungkan atau nol, maka disiplin kerja karyawan CV Nabhan Bertuah masih tetap diperoleh sebesar 8.357 satuan. Sedangkan hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan CV Nabhan Bertuah adalah positif terbukti dari hasil koefisien regresi (b) sebesar 0.747 yang berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,747 satuan. Juga sebaliknya setiap penurunan budaya organisasi satu satuan maka akan dapat menurunkan disiplin kerja karyawan CV Nabhan Bertuah sebesar 0,747 satuan.

#### Uji Hipotesis

Hasil pengolahan data melalui SPSS diperoleh t hitung sebesar 4,121 dan juga t tabel sebesar 2,034. Sehingga uji hipotesis penelitian ini adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  4,121 > 2,034 sehingga hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan karyawan CV Nabhan Bertuah.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji determinasi berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan karyawan CV Nabhan Bertuah digunakan nilai R Square yang dikalikan dengan 100%. Pada penelitian ini nilai R Square dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel.4**  
**Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 <sup>a</sup>	.340	.320	4.11458

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Diketahui nilai R Square sebesar 0,340 maknanya adalah bahwa sumbangan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan CV Nabhan Bertuah adalah sebesar 34%. Sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### SIMPULAN

Dari hasil olah data yang dilakukan penulis maka dapat diambil kesimpulan untuk penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV Nabhan Bertuah. Hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan CV Nabhan Bertuah adalah positif yang berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi satu satuan maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan CV Nabhan Bertuah. Kontribusi budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan CV Nabhan Bertuah pada kategori moderat.

#### SARAN

Hendaknya karyawan dapat menjalankan tugas sesuai dengan baik sesuai kewajibannya masing-masing di CV Nabhan Bertuah. Hendaknya karyawan lebih taat lagi terhadap semua aturan yang berlaku di perusahaan karyawan CV Nabhan Bertuah. Diharapkan untuk penelitian berikutnya untuk memasukkan variabel lain diluar variabel budaya organisasi yang juga ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan CV Nabhan Bertuah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, Drs. M.Si. 2015 Statistika Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis. UPP AMPYKPN. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2015 Prosedur Penelitian., Rineka Cipta. Jakarta.
- Dwitya Damayanti, Mahendra Fakhri 2014 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan



- PT Angkasa Pura Bandara Soekarno Hatta, eProceeding of Management Vol 1 No 3 ISSN 2355-9357 Universitas Telkom Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2015 Aplikasi Analisis Multivariate Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2015. Organisasi dan Motivasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Luthans, Fred 2015. Perilaku Organisasi. Andi . Yogyakarta
- Lamin, 2019, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bengkel Rangkuti Motor Ukui Pelalawan. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 10, Nomor 4
- Lamin, 2021 Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru. Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 12, Nomor 2
- Lamin, L. 2022. Analysis of Business Strategy and Entrepreneurial Motivation in Small Businesses in Indonesia. ADPEBI International Journal of Business and Social Science, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i1.105>
- Lamin, L 2022 Work Life Balance And Burnout For Sales Target Oriented Employees In Pekanbaru City. ADPEBI International Journal of Business and Social Science Vol.2, No.2, 2022 pp. 120-128 ISSN 2808-0939. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i2.340>
- Lamin, L 2025 Analisis Beban Kerja Berlebih Pada Karyawan Ekspedisi Di Kota Pekanbaru, Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 16, Nomor 2
- Marwansyah, 2016 Manajemen Sumber daya Manusia . Alfabeta Bandung.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Luhung Pribadi 2016 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Krakatau Steel Cilegon , Psymphatic, Jurnal Ilmiah Psikologi Vol 3 hal 225-234 ISSN 2356-3591 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015 Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Payaman Simanjuntak.2015 Manajemen dan Evaluasi Kinerja.Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2011
- Robbins, S.P, 2015, Manajemen Penerbit Airlangga , Jakarta
- Robert Kreitner . 2015, Perilaku Organisasi Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang. MPA. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinambela, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, S. Bedjo. 2015 Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015 Metode Penelitian Administrasi.Alfabeta. Bandung.
- Supranto, J. 2015 Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi Ketujuh Jilid 2. Erlangga. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka.