

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Basuki Rachmat Palembang

Rahma Oktarisa¹, Sari Sakarina², Djatmiko Noviantoro³, Ima Indriyani⁴, Weni Susanti⁵

^{1,2,3,4,5} Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang

Email: rahmaokrisa@gmail.com, sarisakarina@univ-tridinanti.ac.id,
drmikosemsi2@gmail.com, imaandriyani762@gmail.com,
weni_susanti@univ-tridinanti.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Basuki Rachmat Palembang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT WOM Finance Cabang Basuki Rachmat Palembang yang berjumlah 34 orang. Berdasarkan pendapat Arikunto, apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang diolah menggunakan aplikasi SmartPLS. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT WOM Finance Cabang Basuki Rachmat Palembang. Metode yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan serta menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS, maka dapat disarankan bagi pihak manajemen PT WOM Finance Cabang Basuki Rachmat Palembang untuk lebih memfokuskan perhatian pada peningkatan disiplin kerja sebagai upaya utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat penerapan budaya organisasi yang mampu mendorong semangat dan dorongan kerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

Abstract

This study aims to examine and empirically test the effect of organizational culture and work discipline on employee performance at PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance), Basuki Rachmat Branch, Palembang, both directly and indirectly. The population in this study consisted of all employees of PT WOM Finance Basuki Rachmat Branch Palembang, totaling 34 individuals. Based on Arikunto's perspective, when the population is fewer than 100 individuals, the entire population should be used as the sample; therefore, a saturated sampling technique was applied. Data analysis in this study employed Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Squares (PLS) approach using SmartPLS software. This study aims to analyze the

Page **279** of **288**

effect of organizational culture and work discipline on employee performance at PT WOM Finance Basuki Rachmat Branch Palembang. The results indicate that organizational culture does not have a significant direct effect on employee performance, while work discipline has a positive and significant effect and serves as the dominant factor in improving employee performance. Based on the results of hypothesis testing using SmartPLS, it is recommended that the management of PT WOM Finance Basuki Rachmat Branch Palembang focus more on improving work discipline as the primary strategy to enhance employee performance, while also strengthening the implementation of organizational culture to continuously encourage employees' work spirit and engagement.

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

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tingkat kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya budaya organisasi dan disiplin kerja. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen, serta mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Namun demikian, dalam praktiknya, implementasi budaya organisasi tidak selalu berjalan optimal sehingga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan belum tentu signifikan.

Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab dan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Basuki Rachmat Palembang, yang merupakan perusahaan pembiayaan konsumen dengan target kinerja yang tinggi serta proses operasional yang kompleks. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan adanya ketidakkonsistenan kinerja karyawan pada beberapa divisi, khususnya pada bagian pemasaran dan penagihan,

yang ditunjukkan oleh pencapaian target yang belum stabil serta efektivitas kerja yang cenderung menurun.

Selain itu, masih terdapat kesenjangan antara nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan perusahaan dengan praktik yang terjadi di lapangan, terutama dalam hal koordinasi dan komunikasi antar bagian. Permasalahan disiplin kerja juga masih ditemukan, seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas, kurangnya ketepatan waktu, serta pelaporan yang belum optimal. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Basuki Rachmat Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan budaya organisasi dan disiplin kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma positivistik yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Desain penelitian difokuskan pada pengujian pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM Finance) Cabang Basuki Rachmat Palembang, Indonesia. Waktu penelitian berlangsung selama lima bulan, yaitu dari Oktober 2025 hingga Februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT WOM Finance Cabang Basuki Rachmat Palembang yang berjumlah 34 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur secara online menggunakan Google Forms. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan, buku, serta jurnal ilmiah yang relevan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang digunakan untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah

budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang telah divalidasi dari penelitian sebelumnya dan dinilai melalui beberapa item pertanyaan dalam skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3.0.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT WOM Finance Cabang Basuki Rachmat Palembang dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai koefisien sebesar -0,159, nilai t-statistik sebesar $1,526 < 1,96$, dan nilai p-value sebesar $0,128 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun budaya organisasi berperan dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan, namun belum mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, budaya organisasi dalam penelitian ini belum menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ningsih dan Pratama (2021:44–45) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Afandi (2018:83–84) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan faktor lain yang berkaitan dengan perilaku kerja, sehingga budaya organisasi lebih berperan dalam membentuk nilai dan sikap dibandingkan mempengaruhi hasil kerja secara langsung.

Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT WOM Finance Cabang Basuki Rachmat Palembang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,806, nilai t-statistik sebesar $9,776 > 1,96$, dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi

cenderung bekerja sesuai dengan prosedur, menjaga ketepatan waktu, serta memastikan kualitas pekerjaan, sehingga secara langsung meningkatkan kinerja. Hasil ini didukung oleh penelitian Sari dan Lestari (2021:89–90) yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap prosedur operasional standar berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, Rivai (2018:104) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap hasil kerja karena berkaitan dengan ketepatan waktu dan kualitas pekerjaan

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoretis, budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku anggota (Robbins & Judge, 2017). Mangkunegara (2017) juga menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk membentuk sikap dan perilaku kerja karyawan, bukan secara langsung menghasilkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi lebih bersifat sebagai faktor pembentuk (*enabling factor*) dibandingkan faktor penentu langsung kinerja. Afandi (2018) menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja, sehingga budaya organisasi saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja tanpa didukung faktor lain.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Ningsih dan Pratama (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, melainkan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian Hidayat dan Ramadhan (2022) serta Suharto dan Lestari (2023) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pembentukan motivasi dan perilaku kerja sebelum akhirnya berdampak pada kinerja. Selain itu, Rosdiana (2020) dan Setyowati dan Widowati (2021) menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja akan lebih optimal jika didukung oleh faktor lain seperti motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini berperan sebagai faktor tidak langsung (*indirect effect*), yang memerlukan variabel perantara agar dapat memengaruhi kinerja

karyawan secara signifikan. Hal ini memperkuat pandangan bahwa kinerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang saling berkaitan. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoretis, Hasibuan (2017) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Rivai (2018) menambahkan bahwa disiplin kerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan.

Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2016) yang menyatakan bahwa pengelolaan perilaku karyawan melalui sistem disiplin yang efektif akan meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Temuan ini juga didukung oleh penelitian empiris sebelumnya. Handoko dan Utami (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rahmawati dan Anwar (2021), Sari dan Lestari (2021), serta Wulandari dan Darmawan (2022) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Setiawan dan Pradipta (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang bersifat langsung, operasional, dan dapat dikendalikan oleh manajemen, sehingga dampaknya terhadap kinerja lebih nyata dibandingkan budaya organisasi. Disiplin kerja berkaitan langsung dengan perilaku nyata karyawan, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan keseimbangan antara pembentukan nilai (budaya organisasi) dan pengendalian perilaku (disiplin kerja) (Afandi, 2018; Mathis & Jackson, 2016). Budaya organisasi berperan sebagai fondasi jangka panjang dalam membentuk karakter karyawan, sedangkan disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme pengendalian jangka pendek yang memastikan perilaku kerja sesuai dengan standar organisasi. Implikasi dari

penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu mengintegrasikan kedua aspek tersebut secara seimbang. Penguatan budaya organisasi tetap penting, namun harus diiringi dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten agar dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi lebih berperan dalam membentuk nilai dan sikap karyawan, namun belum secara langsung mampu meningkatkan kinerja. Di sisi lain, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta menjadi faktor yang paling dominan dalam penelitian ini. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih patuh terhadap aturan, memiliki ketepatan waktu yang baik, serta konsisten dalam melaksanakan tugas, sehingga secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dilakukan melalui penguatan budaya organisasi, tetapi juga perlu diimbangi dengan optimalisasi disiplin kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi yang terintegrasi dalam membangun budaya kerja yang kuat serta menegakkan disiplin kerja secara konsisten guna mencapai kinerja karyawan yang optimal

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zafana Publishing.
- Akdon, A. (2013). *Path analysis dan aplikasinya*. Alfabeta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi penelitian sosial*. Bumi Aksara.
- Chin, W. W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of partial least squares* (pp. 655–690). Springer.
- Churchill, G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64–73.
- Djaali. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.

- Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A primer for soft modeling*. University of Akron Press.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T., & Utami, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 88–96.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS, LISREL, dan PLS*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Ramadhan, R. (2022). Organizational culture, motivation, and employee performance in finance sector. *Jurnal Manajemen Finansial*, 10(2), 101–115.
- Jöreskog, K. G. (1969). A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 34(2), 183–202.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Mustafa, Z., & Wijaya, T. (2012). *Panduan lengkap statistik SEM dengan LISREL*. Graha Ilmu.
- Ningsih, R., & Pratama, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 40–48.
- Pratama, A., & Nugroho, B. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan layanan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 45–52.
- Putra, A., & Maryati, S. (2021). Organizational culture and employee performance in service companies. *International Journal of Service Management*, 12(3), 128–142.
- Putri, L., & Arifin, Z. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 150–158.
- Rahmawati, D., & Anwar, H. (2021). Work discipline and employee productivity. *Jurnal Produktivitas Kerja*, 7(1), 80–92.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (3rd ed.). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Rosdiana, R. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 45–56.

- Sari, N., & Lestari, W. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 85–92.
- Setiawan, R., & Pradipta, T. (2020). Effect of work discipline and work motivation on employee performance in Palembang. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 4(1), 195–205.
- Setyowati, T., & Widowati, A. (2021). Pengaruh budaya kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 110–120.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Suharto, K., & Lestari, W. (2023). The role of organizational culture in employee performance improvement. *Journal of Business and Organization Studies*, 14(1), 75–85.
- Sukardi. (2009). *Metodologi penelitian pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wold, H. (1974). Causal flows with latent variables: Part 1. *Scandinavian Journal of Statistics*, 1(2), 54–78.
- Wulandari, S., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 30–38.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha Cabang Basuki Rachmat Palembang
**Rahma Oktarisa, Sari Sakarina, Djatmiko Noviantoro, Ima Indriyani,
Weni Suanti**