

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL
KANTOR CABANG KUPANG**

Immanuel Bere, Elly Lay, Frengky Dupe

ABSTRACT

This study aims to (1) describe the organizational culture and work discipline at the National Pension Savings Bank Kupang Branch Office. (2) To test and explain the influence of organizational culture on employee performance at the National Retirement Savings Bank Kupang Branch Office. (3) To test and explain the Effect of Work Discipline on the Performance of Creators at the National Pension Savings Bank Kupang Branch Office. (4) To test and explain the organizational culture and work discipline on employee performance at the National Retirement Savings Bank Kupang Branch Office. The sample of this study is the National Pension Savings Bank Kupang Branch Office. The sample taken was 52 respondents. The data analysis techniques used are Quantitative Descriptive Analysis and Multiple Linear Regression Analysis. Based on the results of the descriptive analysis, it shows that the perception of employees is the organizational culture in the good category and Work Discipline in the very good category and employee performance in the good category. If you look at the amount of the score, the Employee Performance Variable with a value of 3.61. Based on the results of statistical data analysis, the results of the t-test show that the two independent variables have a significant effect on the dependent variables. The results of the F test showed that the independent variable had a positive and significant effect on the dependent variable. The R square figure is 0.448 or 44.8%. This means that the variables of work discipline are influenced by the variables of organizational culture and work discipline in the regression equation, while the remaining 55.2% is explained by variables outside the variables discussed in this study namely leadership style, work environment and job satisfaction

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting bagi keefektifitas dan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Dalam setiap kegiatan yang di lakukan suatu organisasi SDM menjadi peran penentu, walaupun didukung dengan sumber daya organisasi lain serta sarana dan prasarana yang baik, tanpa adanya dukungan SDM kegiatan organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik dan terselesaikan dengan baik sehingga memberikan hasil yang optimal. Untuk tetap bertahan, sebuah perusahaan

harus bisa meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja umum Bank BTPN yaitu fokus memperkuat keunggulan-keunggulan yang dimiliki untuk mendorong momentum pertumbuhan di berbagai aspek bisnis dan operasional Bank BTPN seiring mulai pulihnya perekonomian nasional. Selain itu, Bank BTPN juga terus mengakselerasi digitalisasi untuk meningkatkan efisiensi ekonomi, kualitas pelayanan nasabah serta operasional yang ramah lingkungan, misalnya bidang keuangan pada Bank BTPN yang memiliki kinerja umum yang sama pada bank pada umumnya yaitu mengelola keuangan dan memastikan kestabilan finansial dari Bank.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2015) sedangkan menurut Jones dalam Fahmi (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota satu sama lain dan dengan orang luar organisasi.

Teori Budaya Organisasi

Adapun teori budaya organisasi didalam perusahaan menurut (Robbins, 2008) menyatakan untuk menilai kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu Inisiatif individu yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.

1. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.

2. Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
3. Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
4. Dukungan Manajemen, yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.
5. Kontrol yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan.
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 besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu penuh perhitungan dan ketelitian dalam tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
5. Bekerja etis. Merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009).

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Hartman (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam memotivasi perilaku inovatif pegawai, karena budaya organisasi menciptakan komitmen antara anggota dalam arti percaya kepada inovasi dan nilai organisasi dan menerima norma-norma yang terkait pada inovasi yang berlaku dalam organisasi. Pegawai yang telah meningkatkan diri dalam komitmen selalu bersedia dan rela memberikan upaya ekstra dan kreatif atas nama organisasi (Nurmanto, 2007). Sementara menurut Robbins (2006) mengatakan suatu budaya yang kuat akan anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan (*sharedness*) dan insentif menciptakan iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Hubungan Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin, maka semakin tinggi prestasi karyawan yang dapat dicapainya dan tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif (Sugiyono 2003), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui

hubungan dua variabel atau lebih. Sifat hubungan antar pengaruh variabel independen **budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap, variabel kinerja karyawan (Y)** adalah hubungan kausal, dimana faktor budaya organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dengan pendekatan penelitian ini dilakukan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang beralamat di Jalan Irian Jaya No.6 Kec. Kota Lama Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu kuisioner (angket), wawancara, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji F (Simultan), uji T (Parsial) Uji Koefisien Determinasi (R²).

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang berjumlah 52 Karyawan.

Sampel

Arikunto (2011) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil secara keseluruhan, namun jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil, 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional yang berjumlah 52 orang.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda, persamaan regresi tersebut diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 7,562 + 0,477X_1 + 0,713X_2$$

1. Konstanta = 7.562, variabel budaya organisasi dan disiplin kerja bernilai konstanta tetap sama dengan nol (tidak berubah), maka besarnya perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 7.562.
2. Koefisien $X_1 = 0.477$, variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar atau poin (satuan), sementara disiplin kerja tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.477.
3. Koefisien $X_2 = 0.713$, variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin (satuan), sementara budaya organisasi tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.713.

Uji Hipotesis

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan – Hipotesis 1. Pengujian statistik dengan program IBM SPSS 29 pada variabel X_1 , Budaya Organisasi diperoleh thitung sebesar 4.825 dengan nilai signifikan 0,001. Sedangkan ttabel nilainya 2.006 ($df = 52 - 2 = 50$). Karena nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 ($p < \alpha$) dan thitung yang lebih besar dari ttabel ($4.825 > 2.006$) maka hal ini disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Kupang. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima, artinya jika budaya organisasi dilakukan lebih baik lagi, maka kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan – Hipotesis 2. Berdasarkan hasil uji t, pada tabel 4.9, Displin Kerja (X_2) diperoleh thitung sebesar 3.624

dengan tingkat signifikansi 0.001 sedangkan ttabel nilainya sebesar 2.006 ($df = 52 - 3 = 49$). Karena nilai signifikannya 0.001 lebih kecil dari alpha 0.05 ($p < \alpha$) dan ttabel ($3.624 > 2.006$) maka hal ini disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Kupang. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima artinya jika, disiplin kerja di lakukan lebih baik lagi, maka kinerja dapat meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis pertama menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang terdapat penerapan budaya organisasi yang berada pada kategori yang sangat baik. Menurut hasil penelitian yang diperoleh melalui jawaban kuisioner terhadap variable budaya organisasi pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang dengan indikatornya yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian kepada rincian, orientasi pada hasil, dan orientasi pada orang.

Hasil analisis menyatakan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Muris (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan pendapat yang sama juga di kemukakan oleh mewoh Dkk (2017) yang berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Tika (2010) yaitu asumsi dasar, keyakinan yang di anut dalam budaya organisasi, pimpinan dan pengembangan budaya organisasi, pedoman mengatasi

masalah dalam perusahaan, berbagi nilai dalam budaya organisasi, pewaris asumsi dasar dan keyakinan yang dianut dan penyesuaian budaya organisasi suatu Perusahaan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja (X_2), memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari nilai signifikan pada uji t variabel disiplin kerja (X_2) thitung sebesar 3.624, sedangkan ttabel diketahui pada alpha 0,05 sebesar 2.006. Maka hasilnya thitung ($3.624 > 2.006$). Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis ke dua menyatakan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang terdapat penerapan disiplin kerja yang berada pada kategori yang baik. Menurut hasil penelitian yang diperoleh melalui jawaban kuisioner terhadap variabel disiplin kerja pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang dengan indikatornya yaitu indikator Tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Pernyataan tersebut diperkuat oleh Chyntia Dkk (2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dinyatakan dengan hasil uji f yang menunjukkan nilai f_{hitung} $85,170 > f_{tabel}$ 3,16. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan variabel budaya organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor

Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 19, No. 2, Juli 2025, Hal. 749–759

Cabang Kupang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang terdapat kinerja karyawan dengan kategori baik. Adapun pendapat oleh Wibowo (2016, 44) Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mengidentifikasi harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerjaan agar asling berkomunikasi. Hasil penelitian yang diperoleh melalui jawaban kuisioner terhadap variabel kinerja karyawan kerja Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang dengan indikatornya yaitu kecepatan kerja, keakuratan kerja, kerja sama dan inovasi

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif Budaya Organisasi pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang secara keseluruhan berada pada kategori baik, hasil analisis deskriptif Disiplin kerja berada pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang kategori sangat baik dan hasil deskriptif kinerja karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang berada pada kategori baik.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Oleh sebab itu, hipotesis H1 diterima. Artinya jika, Budaya Organisasi dikelola dengan baik maka kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang dapat meningkat.
3. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh sebab itu, hipotesis H2 diterima. Artinya jika, Disiplin kerja dikelola dengan baik maka kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang dapat meningkat.

4. Berdasarkan hasil uji F menunjukan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Kupang akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Agustini, Faizah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatara
- Agustini, Faizah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatara
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alfa Asrul Dkk, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Volume 2, Nomor 6, Desember 2021*.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chyntla Hanny dan I Gede Adiputra, 2020, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal*

Manajeria Dan Kewirausahaan, Volume II No. 1/215 221.

Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada MediaGroup.

Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada MediaGroup.

Fahmi,Irham.2015. Pengantar Manajemen Keuangan Teori dan Soal Jawab. Bandung:Alfabeta.

Hasibuan Malayu S.P (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi : PenerbitBumi Aksara. Hasibuan, S.P.Malayu, 1996.

Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu. S. P 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan Malayu S.P (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi: PenerbitBumi Aksara. Hasibuan, S.P.Malayu, 1996.