

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT BRAJA MUKTI CAKRA

Ika Septiany Surandi<sup>1</sup>; Stefanus MS Sadana<sup>2</sup>; Sunarto Bagaskoro<sup>3</sup>

Perbanas Institute

*Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuisioner dalam bentuk google form. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Braja Mukti Cakra dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 78 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda yang dibantu dengan penggunaan alat pengolah data SPSS IBM versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan menyatakan bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.*

*Kata kunci:* Budaya Organisasi, pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### I. PENDAHULUAN

Industri otomotif memiliki pengaruh yang besar terhadap perekonomian suatu negara. Dalam sebuah negara seperti Indonesia, industri otomotif menjadi salah satu pilar penting sektor manufaktur sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi. Sektor industri otomotif melibatkan banyak sektor pendukung dengan nilai tambah rata-rata mencapai Rp 700 Triliun dan 91,6% pasar otomotif di Indonesia dipasok oleh industri dalam negeri (Kemnaker.go.id). Lajunya pertumbuhan industri otomotif saat ini otomatis mendorong berkembangnya industri komponen otomotif sebagai pendukung industri tersebut. PT Braja Mukti Cakra (BMC) dikenal sebagai perusahaan manufaktur komponen presisi yang mengkhususkan diri dalam pembuat suku cadang untuk Original Equipment for Manufacturer (OEM) otomotif dan Pasar Penggantian (REM) untuk beberapa pelanggan seperti Mitsubishi, Isuzu, Daihatsu, Toyota, Proton, Hino, Nissan dan lainnya, serta untuk industri alat berat, industri agribisnis dan industri permesinan umum.

Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat untuk mempertahankan posisi kompetitifnya ditengah persaingan, dan bekerja dengan lebih efisien, efektif serta produktif (Silvia dkk, 2019). Sumber daya manusia merupakan strategis dari perusahaan (Ahmad dkk, 2023). Oleh karena itu, menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan perusahaan, maka perlu memberikan perhatian khusus terhadap karyawannya (Taruna dkk, 2022). Disamping itu juga, perlu pengelolaan terhadap karyawan dengan baik dan seoptimal mungkin sehingga tercapai kinerja yang efektif dan efisien (Sihalolo dkk, 2019). Kinerja karyawan adalah hal terpenting

dan menjadi tantangan bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia karena menentukan efektivitas organisasi, kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan para pimpinan dalam mengelola perusahaan dan sumber daya manusianya (Pusparani, 2021).

Dalam mencapai tujuan perusahaan aspek yang dapat membantu keberhasilan kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Marpaung dkk, 2022). Budaya organisasi merupakan pedoman perilaku bagi setiap karyawan dalam perusahaan, sehingga para pegawai tidak berbuat seenaknya dan berlaku sesuka hatinya di dalam bekerja (Datau dkk, 2022). Kurangnya kesadaran dari karyawan akan pentingnya menanamkan dan menerapkan nilai budaya organisasi di PT Braja Mukti Cakra sehingga menjadi kendala perusahaan dalam meningkatkan profesionalismenya untuk membangun budaya organisasi yang baik.

Dalam menjaga kinerja karyawan menjadi lebih baik, perusahaan perlu memelihara sumber daya manusia yang dimilikinya melalui pengembangan karir (Gifari dkk, 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan (Apriliansa dkk, 2021). Terkait perubahan atas jenjang karir karyawan di PT Braja Mukti Cakra belum dilaksanakan secara menyeluruh, sebab banyak karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun belum mendapatkan perubahan atas jenjang karirnya.

Faktor lain yang menjadi penentu kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin sebagai bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan, apabila pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan akan mendapatkan sanksi (Wau dkk, 2021). Hal tersebut diharapkan agar pegawai dapat memenuhi peraturan yang telah ditetapkan (Iskandar, 2021).

Gambar 1. Absensi Karyawan PT Braja Mukti Cakra April-Juni 2023

Berdasarkan gambar 1.1, dijelaskan bahwa absensi karyawan di PT Braja Mukti Cakra mengalami peningkatan setiap bulannya. Jika absensi mengalami peningkatan artinya karyawan tidak bekerja secara maksimal. Tingkat absensi ini menjadi tolak ukur kinerja karyawan di perusahaan. Umumnya kinerja merupakan tanggung jawab setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi, sehingga kinerja organisasi merupakan cerminan dari kinerja setiap karyawannya. Selain itu terdapat karyawan yang memperlambat jam istirahat, padahal jam istirahat telah selesai. Dengan kondisi tersebut tentunya dapat mempengaruhi tingkat kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Peneliti sebelumnya telah melakukan beberapa penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat perbedaan dari hasil penelitian tersebut, seperti yang dilakukan oleh Alimuddin, dkk (2022) dan Ningsih dkk, (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekayanti (2022) dan Sirajuddin, dkk (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan Wahida dkk, (2023) dan Aisyah dkk, (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Patawari, dkk (2023) dan Nuriyah, dkk (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga telah dilakukan banyak penelitiannya, Hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan Pratiwi, dkk (2022) dan Budiana, dkk (2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Irawan, dkk (2021) dan Permana, dkk (2021) disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih

NO	DEPARTEMEN	APRIL 2023			MEI 2023			JUNI 2023			
		JUMLAH KARYAWAN	MASUK	ABSEN	JUMLAH KARYAWAN	MASUK	ABSEN	JUMLAH KARYAWAN	MASUK	ABSEN	
1	Finance & Accounting	7	7	0	7	6	1	7	7	0	
2	IT	3	3	0	3	3	0	3	3	0	
3	Procurement	3	4	1	3	3	0	3	4	1	
4	Produk	265	260	5	277	270	7	243	231	12	
5	Maintenance	19	17	2	19	16	3	17	15	2	
6	Engineering	15	14	1	15	14	1	12	11	1	
7	Quality Assurance	5	3	2	6	3	3	5	3	2	
8	Quality Control	18	18	0	18	17	1	17	17	0	
9	PPIC	28	24	4	28	25	3	27	22	5	
10	Sales & Marketing	5	5	0	5	5	0	5	5	0	
11	Human Capital	6	6	0	6	6	0	5	5	0	
12	General Services	15	13	2	15	14	1	15	13	2	
13	Management Representative	1	1	0	1	1	0	1	1	0	
14	Internal Control	2	2	0	2	2	0	2	2	0	
<b>TOTAL</b>		<b>394</b>	<b>377</b>	<b>17</b>	<b>407</b>	<b>387</b>	<b>20</b>	<b>364</b>	<b>339</b>	<b>25</b>	
<b>TINGKAT KETIDAK HADIRAN</b>		<b>PRESENTASI (%)</b>	<b>4,3%</b>			<b>4,9%</b>			<b>6,9%</b>		
<b>TINGKAT KEHADIRAN</b>		<b>PRESENTASI (%)</b>	<b>95,7%</b>			<b>95,1%</b>			<b>93,1%</b>		

detail mengenai kinerja karyawan pada PT Braja Mukti Cakra. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra.

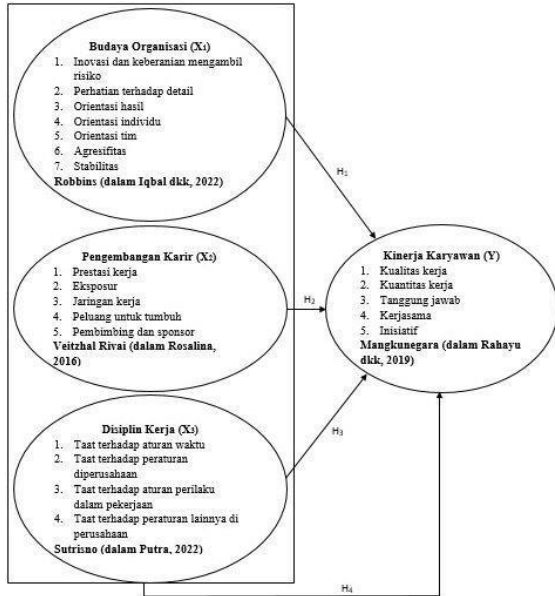
## II. TINJAUAN LITERATUR

Menurut Kasmir (dalam Wijaya dkk, 2021) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dengan memenuhi tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan (Wilson dalam Kosim dkk, 2023). Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Mangkunegara (dalam Damanik, 2021) kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan dimensi kinerja menurut Mangkunegara (dalam Rahayu dkk, 2019) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

Suatu sistem mengenai makna diyakini oleh para karyawan yang menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi yang lain disebut budaya organisasi (Robbins dalam Ismawati dkk, 2022). Menurut Sutrisno (dalam Muis dkk, 2018) budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai (values), atau norma (beliefs), asumsi (assumptions) atau norma-norma yang berlaku sejak lama, diakui dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai panduan untuk perilaku dan untuk memecahkan masalah organisasi. Budaya perusahaan merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota perusahaan. Setiap anggota bertindak sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans dalam Yuwantono dkk, 2017). Menurut Robbins (dalam Iqbal dkk, 2022) yang mengutarakan dimensi dari budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap hal-hal yang detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas.

Pengembangan karir merupakan proses serta kegiatan mempersiapkan seorang pegawai untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang (Sedarmayanti dalam Gifari dkk, 2022). Pengembangan karir merupakan serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan serta keberhasilan dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2020). Menurut Rivai (dalam Budiana dkk, 2021) pengembangan karir memiliki arti upaya peningkatan kemampuan kerja yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai suatu rencana karir yang diinginkan. Dimensi pengembangan karir menurut Veithzal Rivai (dalam Rosalina, 2016) yaitu prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, peluang untuk tumbuh serta pembimbing dan sponsor.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri setiap orang dalam mematuhi setiap peraturan serta ketentuan perusahaan dalam hal menyelesaikan suatu pekerjaan (Siagian dalam Kusumawati dkk, 2022). Menurut Hasibuan (dalam Fadillah dkk, 2022) kedisiplinan diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan organisasi maupun perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (dalam Nurjaya, 2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai perilaku seorang sesuai peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sutrisno (dalam Putra, 2022) yang mengutarakan bahwa dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan di perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini skema kerangka pemikiran dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  
 H2: Diduga pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  
 H3: Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  
 H4: Diduga budaya organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan analisa deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Braja Mukti Cakra. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Braja Mukti Cakra sebanyak 364 orang. Dengan demikian penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling* didapatkan sampel sebanyak 78 orang menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Perolehan data

penelitian ini menyebarkan kuisioner online melalui google form kepada karyawan PT Braja Mukti Cakra. Setiap butir kuisioner diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t, uji f dan uji koefisien determinasi yang diolah menggunakan SPSS IBM versi 26.

### IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari jawaban responden dalam kuisioner, diperoleh data karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, departemen dan lama bekerja. Berdasarkan jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 70 orang atau 89,7% sedangkan karyawan perempuan sebanyak 8 orang atau 10,3%, yang berarti karyawan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Jika dilihat dari usia, karyawan PT Braja Mukti Cakra paling banyak berada di rentang usia 36-40 sebanyak 32 orang atau 41% dan jumlah paling sedikit berada direntang usia 20-25 tahun sebanyak 10 orang atau 12,8%. Dari segi latar belakang pendidikan, secara dominan memiliki pendidikan terakhir S1 (42 orang atau 53,8%) sedangkan S2 menjadi yang paling sedikit jumlahnya yaitu sebanyak 6 orang atau 7,7%. Departemen dengan jumlah karyawan paling banyak yaitu produksi sebanyak 28 orang atau 35.9% dan departemen dengan jumlah karyawan paling sedikit yaitu management representative (1 orang atau 1,3%). Karyawan dengan lama bekerja (>15 tahun) sebanyak 36 orang atau 46,2%. Sementara itu, karyawan dengan lama bekerja (<5 tahun) sebanyak 17 orang atau 21,8%.

Tabel 1. Hasil Uji T (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.098	2.508		2.830	.006
	Budaya Organisasi	.360	.103	.363	3.501	.001
	Pengembangan Karir	.492	.098	.493	5.041	.000
	Disiplin Kerja	.044	.135	.034	.329	.743

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t di atas diperoleh nilai sig. pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan



## V. KESIMPULAN DAN SARAN

yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai t hitung  $3,501 > t$  tabel 1,992, sehingga H1 diterima maka terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai sig. pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yaitu  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,041 > t$  tabel 1,992, sehingga H2 diterima maka terdapat pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Nilai sig. disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  $0,743 > 0,05$  dan nilai t hitung  $0,329 < t$  hitung 1,992, sehingga H3 ditolak maka tidak terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	920.112	3	306.704	46.475	.000 <sup>b</sup>
Residual	488.350	74	6.599		
Total	1408.462	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh F hitung sebesar 46,475. Dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,73. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $46,475 > 2,73$ ) sehingga dapat dikatakan pengujian model layak digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sehingga H4 dapat diterima.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.653	.639	2.569

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja sebesar 63,9% sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra, sehingga hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan karyawan selama bekerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t antara variabel pengembangan karir dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra, sehingga hipotesis kedua dari penelitian ini dapat diterima. Bahwa dengan diberikannya kesempatan yang tinggi kepada karyawan dalam mengembangkan diri beserta karirnya, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji t antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga dari penelitian ini ditolak. Dalam hal ini diartikan adanya kedisiplinankaryawan tidak cukup memberi pengaruh atau peningkatan terhadap kinerja karyawan PT Braja Mukti Cakra. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan uji F antara variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat dari penelitian ini diterima. Semakin baik budaya organisasi di perusahaan, kesempatan tinggi dalam mengembangkan diri dan disiplin kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan di PT Braja Mukti Cakra.

Hasil penelitian pada variabel budaya



organisasi, pada faktor perhatian terhadap detail memiliki rata-rata skor cukup baik dan tergolong rendah dibandingkan dengan faktor lain. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari perusahaan untuk meningkatkan kesadaran diri karyawan untuk bekerja dan berperilaku sesuai dengan budaya kerja yang sudah tercipta sehingga meminimalisir terjadinya penyimpangan budaya kerja dan kesalahan dalam bekerja, misalnya setelah menyelesaikan tugas karyawan mengecek kembali hasil pekerjaannya dan diimbangi dengan pemberian koreksi serta feedback oleh atasan sehingga komunikasi diantara keduanya berjalan dengan baik. Semakin banyak melakukan diskusi semakin rinci pula hal-hal yang diperhatikan. Hal ini sangat berdampak positif terhadap kualitas produk dan pemenuhan keinginan klien. Hasil penelitian pada variabel pengembangan karir, pada faktor eksposur memiliki rata-rata skor baik, namun jika dibandingkan dengan faktor lain, faktor eksposur tergolong rendah. Untuk itu perlu adanya perhatian khusus dari pihak perusahaan mengenai faktor tersebut, misalnya untuk mengembangkan karir dapat memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan yang memiliki keinginan untuk meningkatkan jenjang karirnya dengan melakukan promosi, mengikuti pelatihan kerja dengan cara ini memotivasi karyawan dalam meningkatkan kemampuan serta keterampilan diri. Hal ini juga membuat karyawan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Hasil penelitian pada variabel disiplin kerja, pada faktor taat terhadap aturan waktu, sesuai dengan hasil penelitian mendapatkan nilai rata-rata paling rendah diantara faktor-faktor lain. Hal ini perusahaan perlu meningkatkan pengawasan terhadap karyawan mengenai kedisiplinan kerja. Misalnya membuat peraturan untuk karyawan yang tidak hadir tepat waktu dan tidak langsung kembali bekerja setelah istirahat selama tiga hari berturut-turut mendapatkan sanksi untuk memberikan efek jera dan diharapkan disiplin kerja karyawan

meningkat serta meminimalisir kemungkinan terjadinya pelanggaran peraturan perusahaan lainnya. Hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan, pada faktor kerjasama memiliki nilai rata-rata rendah jika dibandingkan dengan faktor lainnya. Hal ini menjadi perhatian seluruh karyawan PT Braja Mukti Cakra untuk menjaga hubungan antarpersonal yang baik, sehingga hubungan bawahan dan pimpinan atau sesama tim dalam unit dapat terjalin dengan baik. Misalnya kepedulian antar anggota tim untuk saling membantu ketika mengalami kesulitan dalam bekerja serta perlunya atasan untuk turut langsung membantu menyelesaikan kesulitan atau masalah yang terjadi di unitnya. Hal tersebut dapat menjaga keharmonisan karyawan satu sama lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, M., & Artiyany, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja. *e-Journal Al-Buhut*, Hal: 139-150.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23 (4), Hal: 804-812.
- Budiana, I. A., Landra, N., & Puspitawati, N. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *VALUES*, Hal: 423-432.
- Datau, M. A., Ahmad, M., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *JIMAWA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Hal: 176-185.
- Iskandar, M. R. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4 (3), Hal: 577-592.

- Ismawati, A., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kabupaten Pohuwato. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5 (1), Hal: 257-263.
- Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2 (1), Hal: 194-212
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (Sixteenth Edition)*. New York: Pearson Education .
- Ekayanti, N. P. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2 (1), Hal: 178-189.
- Gifari, D., & Pancasasti, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel TBK. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JUMANIS)*, 4 (2), Hal: 210-227.
- Iqbal , M., Asmeri, R., & Sunreni. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang. *Jurnal Matua*, 4 (1), Hal: 105-124.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7 (1), Hal: 281-290.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era New Normal Masa Pandemi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta pada masa Pandemi Covid-19. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6 (2), Hal: 2038-2050.
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Covid-19. *Jemsi: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Infromasi*, 3 (5), Hal: 540-552.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6 (1), Hal: 21-32.
- Muis, M., J Jufrizen, & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomu & Ekonomi Syariah*, 1 (1), Hal: 9-25.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3 (1), Hal: 60-74.
- Patawari, A., Satrya, A., & Warsihna, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPRKP) dan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sumbawa. *Scientific Journal of Reflection*, 6 (1), Hal: 39-47.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT (Jurnal Ilmu Manajemen Terapan)*, 2 (4), Hal: 534-543.



- Putra, I., Sujana, I., & Novarini, N. (2022). Pengaruh Kedisiplinan, Etos Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Puri Pangan Sejati. *Jurnal EMAS*, 3 (5), Hal: 77-88.
- Rahayu, R., Purwanti, R., & Yustini, I. (2019). Pengaruh Program Occupational Health and Safety Terhadap Kinerja Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1 (4), Hal: 44-59.
- Rosalina, L. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multifinance Tbk Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3 (2), Hal: 1-11.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Imiah Socio Secretum*, 9 (2), Hal: 273-281.
- Silvia, Bagia, I., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.7, Hal: 9-16.
- Taruna, M. A., Tahura, T. L., & Hafas, H. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Indako Trading Coy. *JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*, 1 (3), Hal: 411-418.
- Wahida, Azhari, A., & Asniwati. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Riau. *JAMI: Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia*, 2 (1), Hal: 115-127.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4 (2), Hal: 203-212.
- Wijaya, D., & Fauji, D. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration and Social Science*, 1 (2), Hal: 84-94.
- Yuwantono, N., & Widodo. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5 (2), Hal: 1-