

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
STUDI KASUS PADA PT. PELINDO II TANJUNG PRIOK**

***THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE
CASE STUDY IN PT. PELINDO II TANJUNG PRIOK***

Satrya Agung Romadhon¹, Dr. Dian Indiyati, SH, SE.,MS.i²

^{1,2}Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas
Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

satryaarf@student.telkomuniversity.ac.id¹, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

PT. Pelindo II Tanjung Priok merupakan pelabuhan andalan logistik nasional. Distribusi barang untuk kebutuhan domestik maupun ekspor barang ke mancanegara banyak dilakukan dari pelabuhan ini, juga kegiatan impor. Walau demikian, data menunjukkan bahwa setiap tahunnya produktivitas di pelabuhan terlihat menurun, hal tersebut tercermin dari budaya organisasi dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo II. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang ada pada PT. Pelindo II Tanjung Priok. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala likert. Jumlah sampel sebanyak 107 responden dengan teknik sampling insidental sampling. Metode analisis data menggunakan software SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan mendapatkan tanggapan yang baik dalam penilaiannya. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, lalu secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok. PT. Pelindo II Tanjung Priok disarankan untuk lebih memperhatikan aspek aspek yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi dan disiplin kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.

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

Abstract

PT. Pelindo II Tanjung Priok is a national logistics mainstay port. The distribution of goods for domestic needs and export of goods to foreign countries is mostly done from this port, as well as import activities.

Even so, the data shows that productivity at the port seems to be decreasing every year, this right is reflected in the organizational culture and work discipline that has an influence on the performance of the employees of PT. Pelindo II.

This study aims to determine the effect of organizational culture, work discipline and employee performance at PT. Pelindo II Tanjung Priok. The research method used is a quantitative method by collecting data through a questionnaire using a Likert scale. The number of samples was 107 respondents with a incidental sampling technique. The data analysis method uses SPSS 22 software.

The results showed that organizational culture, work discipline and employee performance received good responses in their respective evaluations. Organizational culture has a partial effect on employee performance, work discipline has a partial effect on employee performance, then simultaneously organizational culture and work discipline have an effect on employee performance at PT. Pelindo II Tanjung Priok

PT. Pelindo II Tanjung Priok is advised to pay more attention to aspects that can affect organizational culture, work discipline and employee performance. The better organizational culture and work discipline will be able to improve employee performance at PT. Pelindo II Tanjung Priok.

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

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tanjung Priok merupakan pelabuhan andalan logistik nasional. Distribusi barang untuk kebutuhan domestik maupun ekspor barang ke mancanegara banyak dilakukan dari pelabuhan ini, juga kegiatan impor. PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor perhubungan yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan dan logistik, Data dari badan pusat statistik telah merilis hasil bongkar muat yang telah terekam periode tahun 2014-2018, berikut ada pada tabel 1.1 yang ada di bawah.

Tabel 1.1 Perkembangan Bongkar Muat Pelindo II (Dalam Ton)

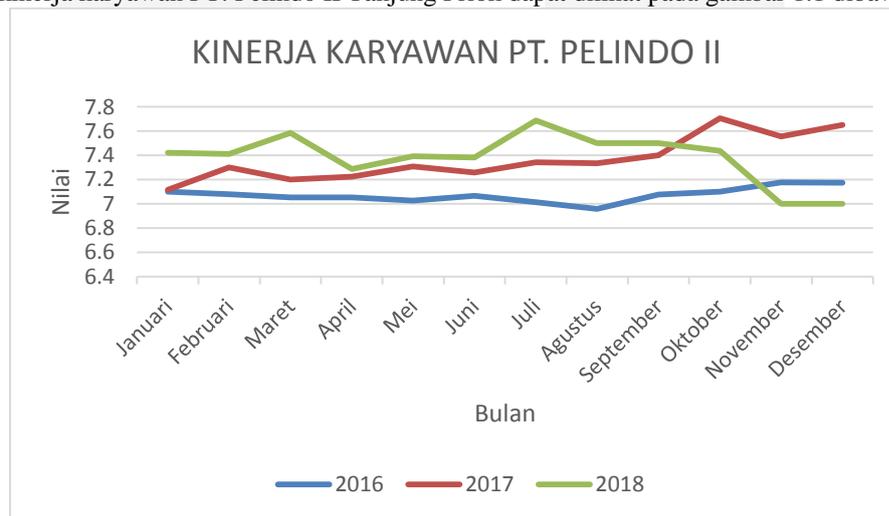
Periode	TAHUN	BONGKAR (TON)	MUAT (TON)	Tahun
2014-	2014	16.895.032	11.920.026	2018
	2015	14.451.942	13.810.112	
	2016	12.514.106	14.550.753	
	2017	12.279.220	13.356.653	
	2018 (sept)	8.761.471	10.410.490	

Sumber: Badan Pusat Statistik tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1, Tren ini dapat terlihat bahwa pada periode 2014-2015 barang bongkar muat dalam negeri pada pelabuhan Tanjung Priok bisa dikatakan baik lalu pada 2016-2017 terlihat bahwa produktivitas tidak stabil. Pada 2018 produktivitas dalam bongkar muat bisa dikatakan menurun walaupun belum habis tahun tetapi jumlah tersebut diprediksi akan turun dari tahun sebelumnya.

Perusahaan dalam mengelola karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan, bermacam macam masalah akan sering terjadi, contohnya kinerja karyawan yang kurang baik dan tidak tepat sasaran atau terus menurun yang dapat menjadi suatu hambatan dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam perusahaan kinerja karyawan selalu diharapkan baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal maka harus diawali dengan penetapan tujuan perusahaan yang baik (Mangkunegara, 2017:67)

Salah satu sumber daya yang terpenting adalah pengolahan sumber daya manusianya, demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian kerja yang dinilai berdasarkan kuantitas dan kualitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Adapun data penilaian kinerja karyawan PT. Pelindo II Tanjung Priok dapat dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar 1.1 Data kinerja karyawan PT. Pelindo II (Persero) Periode 2016-2018

Sumber: data internal PT. Pelindo II Tanjung Priok

Menurut hasil yang di tunjukkan gambar 1.1 bahwa penilaian kinerja karyawan pada tahun 2016 – 2018 bisa dikatakan baik namun stagnan atau biasa saja dari tahun ke tahun, pada tahun 2016, kinerja karyawan bisa di bilang yang paling rendah dalam sepanjang tahun, lalu tahun 2017 IPC telah berhasil

menaikan kinerja karyawan dengan sangat baik walaupun di awal tahun tidak terlalu bagus, lalu pada tahun 2018 mengawali tahun dengan sangat bagus tetapi terjadi penurunan yang drastis pada pengujung tahun.

Menurut Indiyati (2014) budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sifatnya mendasar, yang berisi keyakinan, nilai-nilai inti bersama, sesuatu yang menjadi karakteristik inti, yang diyakini dan dijalankan bersama-sama oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi mencerminkan persepsi umum yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga dapat menciptakan keunggulan bersaing organisasi.

Menurut Sumaki et al (2015) mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu sikap yang tumbuh dalam diri karyawan sehingga dapat menyebabkan karyawan tersebut bisa menyesuaikan diri terhadap nilai, peraturan dan keputusan dari pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Telmanier (2018). dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Berdasarkan Pekerja Laki Laki dan Pekerja Perempuan (Studi Kasus PT. Pelindo Marine Service Surabaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan..

Berdasarkan dari berbagai latar belakang masalah serta hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. PELINDO II TANJUNG PRIOK”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian masalah pada latar belakang di atas, maka peneliti ingin mengetahui, sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi pada PT. Pelindo II?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT. Pelindo II?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pelindo II?
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II?
5. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo II??

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, penelitian ini memiliki beberapa tujuan, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya organisasi pada PT. Pelindo II.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Pelindo II.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Pelindo II.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II.

2. Dasar Teori

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuasaan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2014:14) MSDM berperan dalam mengatur dan menetapkan program-program kepegawaian yang meliputi:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, syarat-syarat kerja, dan evaluasi pekerjaan.
- b. Memilih karyawan yang didasarkan atas kesesuaian individu dengan kapasitasnya.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Melakukan peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa depan.
- e. Mengukur posisi perekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangan

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Indiyati (2014) Budaya Organisasi merupakan sesuatu hal yang sifatnya mendasar, yang berisi keyakinan, nilai-nilai inti bersama, sesuatu yang menjadi karakteristik inti, yang diyakini dan dijalankan bersama-sama oleh semua anggota organisasi.

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins (2015:355) adalah budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Menurut Robbins (2015:355-356) ada tujuh karakteristik utama dalam menangkap esensi budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan risiko.
2. Perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang.
5. Orientasi tim.
6. Agresivitas.
7. Stabilitas.

b. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2014:193) adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara & Octorend (2015) ada empat indikator untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Ketaatan pada aturan waktu
2. Ketaatan pada SOP perusahaan
3. Ketaatan pada regulasi perusahaan
4. Ketaatan pada etika kerja

c. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berarti seberapa terampil dan produktif karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Menurut Priansa (2016:271) menyatakan ada beberapa dimensi dalam pengukuran kinerja karyawan:

1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work)
2. Kualitas pekerjaan (Quality of work)
3. Kemandirian (Dependability)
4. Inisiatif (Initiative)
5. Adaptabilitas (Adaptability)
6. Kerjasama (Cooperation)

2.1 Teori Keterkaitan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

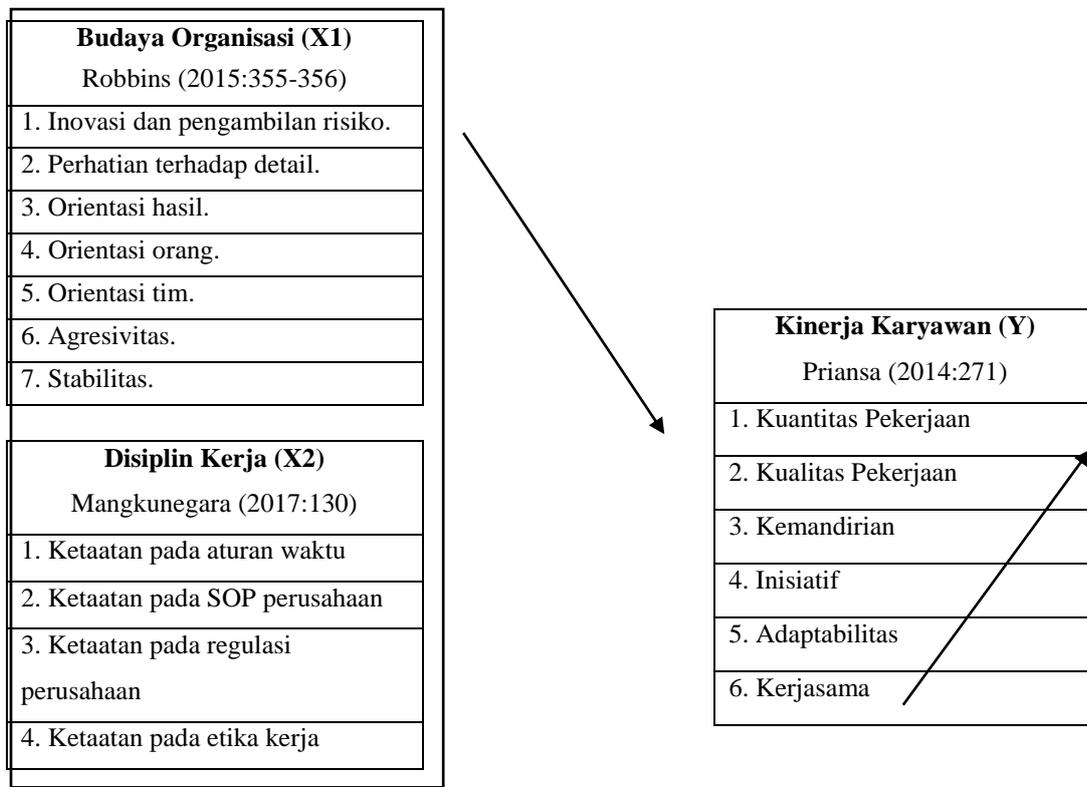
Menurut Brhamannanda dan Suwandana (2018) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang berarti apabila budaya organisasi yang terdapat di perusahaan semakin baik maka disiplin kerja yang dimiliki karyawan di perusahaan akan meningkat dan sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi maka disiplin kerja yang dimiliki karyawan di perusahaan akan menurun.

Mangkunegara (2017:29) menyatakan bahwa kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat komunikasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya organisasi yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Pramularso (2017) terdapat hubungan yang kuat diantara variabel disiplin dan variabel kinerja. Selain itu disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Jadi memang ada hubungan dan pengaruh diantara disiplin kerja dengan kinerja perusahaan atau organisasi.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori teori yang telah disajikan pada latar belakang, maka didapatkan sebuah kerangka pemikiran untuk menggambarkan permasalahan utama yang ada dalam penelitian, sebagai landasan dalam menyusun hipotesis dan alur pemikiran.



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : data hasil olahan penulis, 2020

2.3 Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketelibatan peneliti, Penelitian ini termasuk ke dalam non contrived setting. Penelitian ini, dalam hal unit analisis, termasuk ke dalam penelitian Individu. Dan untuk waktu pelaksanaannya termasuk dalam cross section, seperti yang diungkap oleh Indrawati (2015:118) *cross section* adalah waktu pelaksanaan penelitian untuk melakukan pengumpulan data dilakukan dalam satu periode, kemudian data itu diolah, dianalisis lalu ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok sebanyak 107 orang. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Salah satunya adalah *Simple Random Sampling*, yaitu teknik yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Budaya Organisasi (X1) adalah 74,8% yang termasuk dalam kategori “Kuat”, tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 77% yang termasuk dalam kategori “Tinggi”, dan tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 72,5% yang termasuk dalam kategori “Baik”.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.1 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,164	2,426		2,953	,004		
Budaya Organisasi	,402	,068	,452	5,950	,000	,653	1,531
Disiplin Kerja	,357	,064	,422	5,556	,000	,653	1,531

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil olahan penulis, 2020

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta (a) sebesar 7.164, artinya jika budaya organisasi dan disiplin kerja, nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan akan tetap bernilainya sebesar 7.164. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.402 bernilai positif, artinya jika budaya organisasi meningkat satu-satuan, sementara disiplin kerja konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.402. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0.357 bernilai positif, artinya jika disiplin kerja meningkat satu-satuan, sementara budaya organisasi konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.357.

3.3 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,164	2,426		2,953	,004		
Budaya Organisasi	,402	,068	,452	5,950	,000	,653	1,531
Disiplin Kerja	,357	,064	,422	5,556	,000	,653	1,531

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang telah diolah

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil thitung pada variabel budaya organisasi diperoleh sebesar 5.950 dengan signifikansi 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel dengan probabilitas 5%, $df=107-2=105$, maka diperoleh hasil ttabel sebesar 1.983, dikarenakan hasil t-hitung > t-tabel ($5.950 > 1.983$) dan sig $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil thitung pada variabel disiplin kerja diperoleh sebesar 5.556 dengan signifikansi 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel dengan probabilitas 5%, $df=107-2=105$, maka diperoleh hasil ttabel sebesar 1.983, dikarenakan hasil t-hitung > t-tabel ($5.556 > 1.983$) dan sig $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.

3.4 Uji Simultan (F)

Tabel 3.3 Pengujian Secara Simultan (Ftest)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2619,376	2	1309,688	80,550	,000 ^b

Residual	1690,970	104	16,259	
Total	4310,346	106		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: data hasil olahan penulis, 2020

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, hasil pengujian hipotesis simultan dengan uji f, diperoleh hasil fhitung sebesar 80.550 dengan signifikansi 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ftabel dengan probabilitas 5%, $df_1=2$ dan $df_2=107-2=105$, maka diperoleh hasil ftabel sebesar 3.083, dikarenakan hasil fhitung > ftabel ($80.550 > 3.083$) dan $sig\ 0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok..

3.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,600	4,03229

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data hasil olahan penulis, 2020

Tabel diatas menunjukkan angka R (Koefisien korelasi) sebesar 0.780. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Kinerja Karyawan (Y) dengan Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2).

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi simultan, yaitu $0.6082 \times 100\% = 60.8\%$, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60.8%, kontribusi pengaruh dari variabel independent budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependent kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39.2% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok, penulis memperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pada PT. Pelindo II Tanjung Priok berada pada kategori kuat. Hal ini berarti mayoritas pegawai sudah menjalankan nilai-nilai budaya yang diterapkan pada PT. Pelindo II.
2. Disiplin kerja pada PT. Pelindo II Tanjung Priok berada pada kategori tinggi. Hal ini berarti mayoritas pegawai sudah teratur dalam menerapkan regulasi yang ada pada PT. Pelindo II.
3. Kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok berada pada kategori baik. Hal ini berarti mayoritas pegawai merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah dijalankan dengan baik.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap karyawan pada PT. Pelindo II Tanjung Priok.

4.2 Saran

1) Aspek Praktisi

1. Perusahaan harus meningkatkan intensitas program pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam berinovasi, lalu melatih dalam bekerjasama dalam tim dan bagaimana karyawan dapat mengambil risiko dengan tepat.
2. Pimpinan PT. Pelindo II Tanjung Priok harus meningkatkan moral dan mental para karyawannya agar dapat bekerja dalam kondisi yang berbeda beda, meningkatkan profesionalitas dalam bekerja, meningkatkan percaya diri karyawan, membuat semangat dan motivasi dalam bekerja dan juga mengurangi stres saat bekerja yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja.

3. Fasilitas di perusahaan PT. Pelindo II Tanjung Priok harus lebih meningkatkan variasi beserta fungsi karena fasilitas yang ada dapat menunjang hasil kerja para karyawan. Fasilitas di perusahaan sangat penting dalam berjalannya perusahaan. Sarana fasilitas di perusahaan merupakan fondasi yang kokoh dalam menunjang proses kerja yang akan meningkatkan hasil dari kinerja karyawan.
4. PT. Pelindo II Tanjung Priok wajib memberikan penghargaan atau *reward* lebih kepada para karyawannya yang berprestasi yang akan mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, lalu dapat mendekatkan hubungan antara atasan dan karyawan, membuat suasana perusahaan menjadi menyenangkan yang akan meningkatkan produktivitas yang membuat kinerja karyawan akan meningkat.
5. Pimpinan PT. Pelindo II Tanjung Priok harus dengan sangat berhati-hati dalam memperhitungkan kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawannya yang dapat mempengaruhi kualitas karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada tinggi atau rendahnya hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

2) Aspek Teoritis

1. Penulis mengharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti, meninjau dan memperdalam kembali mengenai budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan mengingat ketiga aspek ini memiliki kajian yang sangat luas. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian yang sama namun di tempat yang berbeda karena belum tentu besarnya pengaruh akan sama jika diteliti di tempat lain.
2. Penulis mengharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dibidang yang serupa dengan meneliti variabel lain selain budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, mengingat budaya organisasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi variabel dependen lain seperti kepuasan kerja, komitmen, produktivitas dan lain lain. Sedangkan variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel independen lain seperti kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan lain lain.

Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [2] Indiyati, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Keunggulan Bersaing. *Sosiohumaniora* Volume 16 No. 2, 193-200.
- [3] Indrawati. (2015). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: Aditama.
- [4] Mangkunegara, A. P. (2015). Effect Of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In PT. Dada Indonesia). *Universal Journal Of Management* Vol. 3 No. 8, 318-328.
- [5] Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- [6] Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen* Vol I, No. 2, 171-178.
- [7] Priansa, D. J. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [8] Redaksi PUBinfo. (2014, June 25). PUB Info. Diambil kembali dari PUB Info Web Site: <http://www.pubinfo.id/instansi-500-pelindo-ii-pt-pelabuhan-indonesia-ii-persero.html>
- [9] Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepono, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 3, 1232-1242.
- [11] Supply Chain Indonesia. (2018). Digitalisasi, Langkah IPC Menjadi Pengelola Pelabuhan Kelas Dunia. Jakarta: Supply Chain Indonesia.
- [12] Telmanier, L. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Berdasarkan Pekerja Laki-Laki dan Pekerja Perempuan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 6 Nomor 1, 1-8.