



PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN DETERMINAN BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA DI HOTEL BUKIT INDAH LESTARI (BIL) BATURAJA

EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY WITH DETERMINANTS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE AT BUKIT INDAH LESTARI (BIL) BATURAJA HOTEL

Fadlur Rohman¹, Mardiah Kenamon², Mailani Rabiulkhri³

¹Program Studi Manajemen Universitas Baturaja
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari Baturaja Timur Kab. Ogan Komering Ulu, Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Jl. Ki Ratu Penghulu Karang Sari Baturaja Timur Kab. Ogan Komering Ulu, Indonesia

[¹fadlurrohman2906@gmail.com](mailto:fadlurrohman2906@gmail.com), [²kenamonmardiah@gmail.com](mailto:kenamonmardiah@gmail.com), [³mailanirabiulkhri@gmail.com](mailto:mailanirabiulkhri@gmail.com)

Diterima tgl. 12 Mei 2025 Direvisi tgl. 26 Mei 2025 Disetujui tgl. 12 Juni 2025

ABSTRACT

This study examines employee productivity determined by organizational culture and work discipline at Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja. The population consists of 55 respondents, and data were collected through questionnaires. The analytical method used is quantitative, employing multiple linear regression analysis. The partial analysis results indicate that the t-values for Organizational Culture (X1) and Work Discipline (X2) are 9.953 and 2.680, respectively, which are greater than the t-table value of 2.0066. This indicates that both variables have a significant partial influence on employee productivity (Y) at Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja. Simultaneously, Organizational Culture and Work Discipline have a significant influence on employee productivity, as evidenced by an F-value of 251.527, which is greater than the F-table value of 3.18. The coefficient of determination (R Square) is 0.906, indicating that 90.6% of the variation in employee productivity is influenced by Organizational Culture and Work Discipline, while the remaining 9.4% is influenced by other variables not included in this study, such as competence, work facilities, and leadership (Afandi, 2018).

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini menguji produktivitas karyawan yang ditentukan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja. Populasi terdiri dari 55 responden, dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing sebesar 9,953 dan 2,680 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,0066. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja. Secara simultan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 251,527 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,18. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,906 menunjukkan bahwa 90,6% variasi dari Produktivitas Kerja karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti kompetensi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan (Afandi, 2018).

Fadlur Rohman, Mardiah Kenamon, Mailani Rabiulkhri



Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen penting yang tak terpisahkan dari setiap organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena berbagai lapisan sosial dan fasilitas pendukung perlu di siapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya (Noor, 2018). Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, penggunaan teknologi saja tidak cukup jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berpengalaman (Sutrisno, 2020).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah produktivitas kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2020) mengatakan produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Menurut Afandi (2018) Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Dalam sebuah perusahaan, produktivitas kerja sangatlah penting dalam upaya untuk meningkatkan hasil usaha dalam perusahaan.

Karyawan yang produktif dan bekerja keras adalah kunci keberhasilan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak produktif akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, manusia ialah sumber daya dengan peran yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja (Lintong et al, 2023). Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi dan berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja. Jika dalam suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, sesuai dengan harapan seluruh anggota organisasi hendaknya manajemen yang diterapkan lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai yang ada dan upaya terjadinya perubahan yang benar-benar diperlukan tidak terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar, sehingga bisa berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja. Hal ini harus dihindari agar budaya organisasi yang berkembang bisa ke arah yang baik (Busro, 2020).

Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja adalah sebuah perusahaan jasa perhotelan berbintang 3 (tiga) yang beroperasi di sektor perhotelan dan restoran serta memiliki berbagai fasilitas pendukung lainnya. Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat antar perusahaan, peningkatan produktivitas menjadi sangat penting. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan (Afandi, 2018). Dalam meningkatkan

Fadlur Rohman, Mardiah Kenamon, Mailani Rabiulkhri

produktivitas karyawan, perusahaan harus mendorong terciptanya budaya organisasi yang positif dan tingkat disiplin yang baik. Dengan demikian, Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja dapat melaksanakan operasionalnya secara optimal, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan data kuesioner pra-survei, terdapat beberapa permasalahan atau fenomena signifikan yang ditemukan peneliti terkait dengan produktivitas kerja karyawan, budaya organisasi dan disiplin kerja di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja yaitu salah satunya terkait variabel produktivitas kerja karyawan, bahwa terdapat permasalahan pada indikator kuantitas kerja, dimana diketahui sebanyak 55% karyawan sering diminta untuk mengerjakan tugas tambahan diluar job description mereka, hal ini tentu saja menjadi permasalahan karena dengan menambah tugas atau pekerjaan, beban kerja menjadi tidak seimbang yang mengakibatkan karyawan kelelahan dan merasa terbebani yang berdampak pada menurunnya kinerja. Selain itu pada indikator ketepatan waktu, diketahui sebanyak 50% karyawan pernah menyelesaikan tugas tidak tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan, dimana hal ini mencerminkan tidak konsistennya seorang karyawan pada tugasnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja masih terlihat rendah dan perlu ditingkatkan, melalui budaya organisasi, disiplin kerja, dengan mengidentifikasi dan menangani masalah-masalah ini, Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja dapat memperbaiki budaya organisasi dan disiplin kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja operasional.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja. Fokus utama pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Adapun variabel yang diteliti meliputi Produktivitas Kerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada perusahaan tersebut.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2020), data primer adalah yang bersumber dari penyebaran kuesioner, atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Menurut Sugiyono (2020), data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data karyawan, struktur organisasi dan profil perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja sebanyak 55 orang responden. Adapun Metode Analisis yang digunakan adalah metode Analisis Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2020) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah menyusun data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan. Adapun analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Selanjutnya pada uji instrument peneliti menggunakan Uji Validitas, Menurut Soesana et al (2023) Pengujian validitas instrumen penelitian digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid jika item-item pada instrumen dinyatakan valid berdasarkan hasil pengujian instrumen. Dalam SPSS alat uji validitas yang banyak digunakan yaitu dengan metode korelasi Pearson dan metode Corrected item total correlation. Dalam penelitian ini menggunakan metode Corrected item total correlation. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

Fadlur Rohman, Mardiah Kenamon, Mailani Rabiulkhri

tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Peneliti juga menggunakan Uji Reliabilitas, Menurut Soesana et al (2023) Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan alat ukur (instrumen) data penelitian yang dapat dipercaya keabsahannya sehingga menghasilkan data yang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian. Uji reliabilitas juga digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden berdasarkan instrumen penelitian. Semakin reliabel sebuah instrumen penelitian kekonsistennya juga akan semakin tinggi. Uji reliabilitas yang banyak digunakan pada penelitian yaitu menggunakan metode cronbach Alpha. Kaidah keputusannya adalah apabila Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Transformasi Data

Sebelum dilakukan analisis Regresi Linear Berganda, tahap awal yang dilakukan adalah mentransformasikan data yang diolah berdasarkan hasil dan kuesioner yang berasal dari jawaban responden. Data dari jawaban responden adalah bersifat ordinal. Syarat untuk bisa menggunakan analisis regresi adalah paling minimal skala dari data tersebut harus dinaikan menjadi skala interval melalui Methode of Succesive Interval (MSI). Selanjutnya yaitu analisis regresi linear berganda, Menurut Priyatno (2022) analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linear. Jika menggunakan lebih dari satu variabel independen maka disebut analisis regresi linear berganda. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui nilai pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Persamaan secara umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel X_1, X_2

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Disiplin Kerja

e = Error Team

Pengujian Hipotesis

Uji T (Pengujian Secara Individual / Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2022).

Uji F (Pengujian Secara Bersama – sama / Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2022). Artinya variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak. Selanjutnya yaitu analisis koefisien determinasi, menurut Priyatno (2018) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut :

$$R^2 = r \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = Determinasi

r = Korelasi

Fadlur Rohman, Mardiah Kenamon, Mailani Rabiulkhri

3. PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<u>Budaya Organisasi X1</u>			
Pernyataan 1	0.751	0,2656	Valid
Pernyataan 2	0.548	0,2656	Valid
Pernyataan 3	0.899	0,2656	Valid
Pernyataan 4	0.909	0,2656	Valid
Pernyataan 5	0.909	0,2656	Valid
Pernyataan 6	0.648	0,2656	Valid
Pernyataan 7	0.943	0,2656	Valid
Pernyataan 8	0.950	0,2656	Valid
Pernyataan 9	0.349	0,2656	Valid
Pernyataan 10	0.682	0,2656	Valid
Pernyataan 11	0.893	0,2656	Valid
Pernyataan 12	0.945	0,2656	Valid
Pernyataan 13	0.836	0,2656	Valid
Pernyataan 14	0.930	0,2656	Valid
Pernyataan 15	0.900	0,2656	Valid
Pernyataan 16	0.769	0,2656	Valid
Pernyataan 17	0.808	0,2656	Valid
Pernyataan 18	0.899	0,2656	Valid
<u>Disiplin Kerja (X2)</u>			
Pernyataan 1	0.471	0,2656	Valid
Pernyataan 2	0.568	0,2656	Valid
Pernyataan 3	0.757	0,2656	Valid
Pernyataan 4	0.767	0,2656	Valid
Pernyataan 5	0.752	0,2656	Valid
Pernyataan 6	0.520	0,2656	Valid
Pernyataan 7	0.796	0,2656	Valid
Pernyataan 8	0.855	0,2656	Valid
Pernyataan 9	0.843	0,2656	Valid

Produktivitas Kerja (Y)

Pernyataan 1	0.845	0,2656	Valid
Pernyataan 2	0.830	0,2656	Valid
Pernyataan 3	0.359	0,2656	Valid
Pernyataan 4	0.857	0,2656	Valid
Pernyataan 5	0.898	0,2656	Valid
Pernyataan 6	0.938	0,2656	Valid
Pernyataan 7	0.876	0,2656	Valid
Pernyataan 8	0.373	0,2656	Valid
Pernyataan 9	0.811	0,2656	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan $df = (n-2)$ yaitu $55-2=53$ maka didapatkan r tabel sebesar 0,2656. Kemudian hasil analisis diperoleh bahwa seluruh item pernyataan di dalam kuesioner memiliki nilai lebih dari 0,2656 diketahui bahwa nilai koefisien r hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,962	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,888	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,890	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,962, variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,888, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,890. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing - masing variabel yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Hasil uji asumsi klasik

Uji normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79845234
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.133
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.241
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olahan Data 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,092 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas pada tabel One-SampleKolmogorov smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.168	1.112		1.949	.057		
	Budaya Organisasi	.386	.039	.771	9.953	.000	.300	3.334
	Disiplin Kerja	.203	.076	.208	2.680	.010	.300	3.334

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Fadlur Rohman, Mardiah Kenamon, Mailani Rabiulkhri

Berdasarkan tabel 4 hasil perhitungan Koefisien VIF (Variance Inflation Factor) masing-masing variabel yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar $3.334 < 10$ dan nilai Tolerance variabel yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sebesar $0,300 > 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.662	.782		3.404	.001	
1	budaya organisasi	.018	.027	.159	.664	.510
	Disiplin Kerja	-.098	.053	-.440	-1.835	.072

a. Dependent Variable: ABS_RESa

Berdasarkan hasil tabel 5 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar $0,510 > 0,05$, kemudian pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar $0,072 > 0,05$. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari $0,05$.

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA



Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.168	1.112		1.949	.057
	Budaya Organisasi	.386	.039	.771	9.953	.000
	Disiplin Kerja	.203	.076	.208	2.680	.010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

$$Y = 2,168 + 0,386X_1 + 0,203X_2$$

Persamaan regresi ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai koefisien konstanta (a) bernilai 2.168, menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, maka Produktivitas Kerja (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 2.168.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,386, menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi (X_1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,386 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) tetap.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,203, menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,203 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_1) tetap.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

UJI T (SECARA INDIVIDUAL / PARSIAL)

Tabel 7. Hasil Uji T (Pengujian Secara Individual / Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.168	1.112		1.949	.057
	Budaya Organisasi	.386	.039	.771	9.953	.000
	Disiplin Kerja	.203	.076	.208	2.680	.010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7 diperoleh t-hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 9,953 dengan t-tabel ($\alpha/2=0,05/2=0,025$) dan $df=(n-k-1)$ yaitu $(55-2-1=52)$, untuk uji dua pihak diperoleh t-tabel = 2,0066 dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan uji t. Nilai yang diperoleh t-hitung > t-tabel atau $9,953 > 2,0066$. Kemudian untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) diperoleh t-hitung = 2,680 dengan t-tabel sebesar 2,0066. Berdasarkan kriteria keputusan ternyata nilai t-hitung > t-tabel atau $2,680 > 2,0066$, maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja.

UJI F (SECARA BERSAMA-SAMA / SIMULTAN)

Tabel. 8 Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama / Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1689.677	2	844.838	251.527	.000 ^a
	Residual	174.659	52	3.359		
	Total	1864.336	54			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, budaya organisasi

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 8 didapatkan F_{hitung} sebesar 251,527. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , didapatkan F_{tabel} sebagai berikut ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 55 - 2 - 1 = 52$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3.18. Dapat disimpulkan F_{hitung} sebesar $251,527 > F_{tabel}$ sebesar 3.18, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja.

HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel. 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.906	.903	1.83271

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data (2024)

Berdasarkan dari hasil perhitungan pada tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh yaitu sebesar 0,906. Dapat disimpulkan bahwa hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja sebesar 90,6% sedangkan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya seperti Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan (Afandi 2018).

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil analisis regresi yang dilakukan dengan teknik analisis regresi linear berganda, hasilnya menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-

Fadlur Rohman, Mardiah Kenamon, Mailani Rabiulkhri

sama (simultan) maupun individu (parsial) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji t (parsial) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $9,953 > 2,0066$, serta berdasarkan hasil analisis signifikansi menggunakan perbandingan nilai sig dengan alpha menghasilkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Selanjutnya hasil uji hipotesis uji t (parsial) variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja, dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau $2,680 > 2,0066$, serta berdasarkan hasil analisis signifikansi menggunakan perbandingan nilai sig dengan alpha menghasilkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha yaitu $0,010 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis uji f (simultan) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja, dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $251,527 > 3.18$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kemudian berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dilihat dari nilai R Square sebesar 0,906 atau 90,6%. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel Produktivitas Kerja dapat diakibatkan oleh hubungan linear variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebesar 90,6% sedangkan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya seperti Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Afandi (2018) budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi. Budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan atau pegawai disebuah organisasi maupun perusahaan. Bagaimana karyawan atau pegawai harus disosialisasikan, akan tergantung baik dari tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan atau pegawai baru dengan nilai-nilai organisasi. Ketika nilai dan norma-norma dalam organisasi selaras dengan harapan karyawan, maka hal ini dapat meningkatkan dan mendorong produktivitas kerja karyawan. Namun, fenomena di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja pada indikator pelaksanaan norma menunjukkan bahwa meskipun ada norma yang ditetapkan, masih ada karyawan yang melanggar norma tersebut tanpa adanya sanksi yang seharusnya diterapkan. Pelanggaran norma ini dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan melihat bahwa ada rekan kerja yang melanggar norma tanpa konsekuensi, hal ini dapat menciptakan suasana kerja yang tidak sehat. Karyawan yang telah mematuhi norma mungkin merasa frustrasi dan kurang termotivasi, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas mereka, perusahaan seharusnya bersikap adil dan lebih teliti dalam memperhatikan karyawannya. Selanjutnya pada indikator Kepercayaan dan filsafat terdapat fenomena pada kemampuan diri yaitu Ketidakpercayaan diri pada kemampuan dirinya sendiri, di kalangan karyawan merupakan fenomena yang perlu diperhatikan. Banyak karyawan yang merasa kurang percaya diri terhadap kemampuan mereka, sebagian besar disebabkan oleh perbandingan dengan rekan kerja.

Ketika karyawan merasa bahwa mereka tidak sebanding dengan orang lain, hal ini dapat menghambat mereka untuk berkontribusi secara maksimal pada perusahaan.

Kemampuan diri juga memainkan peranan penting di dalam perusahaan. Jika karyawan tidak percaya pada kemampuan diri mereka, mereka cenderung akan menghindari tantangan baru dan tidak berani mengambil inisiatif. Hal ini jelas berdampak pada produktivitas kerja, karena karyawan yang tidak percaya diri cenderung melakukan tugas mereka secara minimal tanpa berusaha untuk berkembang. Budaya organisasi yang sehat sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja, Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja perlu memfokuskan perhatian pada penegakan norma serta program pengembangan diri untuk membantu karyawan membangun kepercayaan diri mereka. Dengan demikian, diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Hal ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020) bahwa disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritis dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat. Fenomena yang terjadi di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja yaitu pada indikator masuk kerja tepat waktu, terlihat bahwa masih ada karyawan yang menunjukkan ketidakpatuhan terhadap peraturan waktu masuk kerja. Meskipun jam kerja sudah dimulai, beberapa karyawan masih sering datang terlambat. Pelanggaran terhadap disiplin waktu ini dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan datang terlambat, hal ini tidak hanya mengganggu jadwal kerja mereka sendiri, tetapi juga dapat mengganggu rekan kerja lainnya. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan proyek, mengurangi efisiensi tim secara keseluruhan serta budaya kerja yang tidak disiplin di antara karyawan lainnya, karyawan yang datang tepat waktu cenderung memiliki waktu yang lebih efisien untuk menyelesaikan tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga membantu menjaga alur kerja tim. Sebaliknya, keterlambatan dapat menyebabkan penundaan dalam proses kerja dan mengurangi produktivitas secara keseluruhan.

Selain itu terdapat fenomena pada indikator tidak pernah mangkir / tidak kerja, beberapa karyawan terkadang mengabaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Mengabaikan tugas ini tidak hanya mengganggu proses pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan pekerjaan memerlukan waktu lebih lama untuk diselesaikan. Ketika tugas tidak diselesaikan tepat waktu, hal ini dapat menimbulkan dampak negatif pada kinerja tim dan menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan. Ketidakpatuhan terhadap tugas juga dapat menimbulkan beban kerja tambahan bagi rekan kerja lainnya, yang harus mengambil alih tugas yang diabaikan. Hal ini dapat berdampak pada moral tim dan menciptakan ketidakpuasan di antara karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Ketidakpatuhan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dapat menyebabkan keterlambatan dalam pencapaian hasil yang diharapkan, tidak hanya berpengaruh pada karyawan yang mengabaikan tugas, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja tim dan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang tidak menyelesaikan tugas

Fadlur Rohman, Mardiah Kenamon, Mailani Rabiulkhri

mereka dengan baik dapat menimbulkan konsekuensi negatif bagi keberhasilan dan pencapaian target perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari. Pengawasan dan penegakan disiplin terhadap waktu masuk kerja serta penyelesaian tugas menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, diharapkan karyawan dapat berkontribusi secara maksimal dan produktivitas kerja secara keseluruhan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudanang et al (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. Dengan adanya Budaya Organisasi yang baik pada Karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta akan baik juga.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lintong et al (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Dengan adanya Disiplin Kerja yang baik pada Karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan di Sintesa Peninsula Hotel Manado akan baik dan juga meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan didapatkan bahwa variabel independen yang paling dominan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel Budaya Organisasi, yang dapat dilihat dari nilai t_{hitung} nya sebesar 9,953 lebih besar dari pada nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 2,680.

4. KESIMPULAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini yaitu :

1. Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sama-sama berpengaruh baik secara parsial maupun simultan Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja.
2. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,906. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja sebesar 90,6%, sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya seperti Kompetensi, Fasilitas Kerja, dan Kepemimpinan (Afandi 2018).

Fadlur Rohman, Mardiah Kenamon, Mailani Rabiulkhri

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa saran yang dapat penulis berikan yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan dan menerapkan Budaya Organisasi agar menjadi lebih baik lagi, agar karyawan selalu percaya diri dan merasa adil dalam segala aspek didalam perusahaan, seperti penerapan sanksi secara adil dan merata terhadap seluruh karyawan yang melanggar norma didalam perusahaan.
2. Meningkatkan Disiplin Kerja karyawan didalam lingkungan perusahaan, misalnya dalam hal ketepatan waktu masuk kerja serta ketegasan peraturan didalam perusahaan.
3. Diharapkan kepada pimpinan Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja agar lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan. Karena hal ini terbukti dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap terciptanya produktivitas kerja yang baik pada karyawan. Contohnya apabila budaya organisasi berjalan sesuai dengan harapan karyawan dan karyawan tersebut menjaga kedisiplinannya dengan baik maka dapat dipastikan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Ariyansyah, M. A. J., Suryatni, M., & Suprayetno, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Grand Legi Mataram. *Jurnal Penelitian Msdm*, 2(1), 1-7.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rawamangun, Jakarta: Kencana.
- Lintong, V. M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work-Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Productivity*, 4(2), 155-163
- Mahawati et al. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Marlindawaty, M., & Herwanto, Y. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Swiss-Bel Balikpapan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 549-560.
- Priyatno. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.



Putri, D. S., Mustika, N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung. *EMAS*, 4(12), 3004-3015.

Soesana et al. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis

Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31-36.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rawamangun, Jakarta: Kencana

Zulkifli Noor, Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pendekatan Teori dan Praktis*. Yogyakarta: Deepublish Digital.