

ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN MAKANAN KABUPATEN TANGERANG

Riri Rahayu Rozanti

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis
Universitas Insan Pembangunan Indonesia Tangerang

Correspondence		
Email: indrygnwn95@gmail.com		No. Telp:
Submitted 14 Januari 2025	Accepted 31 Januari 2025	Published 1 Februari 2025

ABSTRAK

Berdasarkan pada latar belakang yang menjadi dasar penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Makanan Kabupaten Tangerang dengan total populasi sebanyak 1913 responden dan sampel sebanyak 331 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui angket atau kuesioner yang kemudian dilakukan analisis lebih lanjut dengan menggunakan SPSS versi 29. Penulis memaparkan kesimpulan dari hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Z). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Z). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan (X1) terhadap motivasi kerja (Y). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z). Kedisiplinan (X1) melalui motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan atau mampu memediasi pengaruh kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Budaya organisasi (X2) melalui motivasi kerja (Z) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) saat ini mengalami transformasi yang signifikan seiring dengan kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan generasi dalam dunia kerja. Mengutip pendapat Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019) Generasi Z, yang lahir pada tahun 1997 hingga awal 2010-an, mulai mendominasi dunia kerja dan memberikan tantangan serta peluang baru bagi industri. Di tengah perkembangan industri 3.0, industri makanan pun tidak lepas dari dampak ini, di mana ekspektasi karyawan dari Generasi Z cenderung berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka lebih menuntut fleksibilitas, kecepatan dalam proses kerja, serta lingkungan kerja yang inovatif dan berbasis teknologi.

Generasi Z, yang sekarang mulai mengisi sebagian besar posisi karyawan di perusahaan makanan di Kabupaten Tangerang, membawa perubahan besar dalam dinamika tempat kerja. Mereka dikenal sebagai generasi yang kreatif, berorientasi pada teknologi, dan sangat peduli dengan keseimbangan kehidupan kerja ujar Deloitte. (2018). Namun, di sisi lain, mereka juga sering kali dipersepsikan sebagai generasi yang sulit untuk dikelola, kurang memiliki loyalitas jangka panjang, dan cenderung cepat bosan. Hal ini memberikan tantangan besar bagi perusahaan dalam mengelola dan mengoptimalkan kinerja mereka.

Industri makanan di Indonesia merupakan sektor strategis yang terus berkembang pesat. Kabupaten Tangerang, yang menjadi pusat industri, memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan sektor ini. Perusahaan makanan seperti PT. Mayora Indah Jatake 1, PT. Dellifood Sentosa Corpindo, dan PT. Torabika Eka Semesta menghadapi tantangan untuk mempertahankan kualitas dan efisiensi operasional di tengah persaingan yang semakin ketat.

Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu elemen utama dalam mempertahankan daya saing industri makanan di daerah ini.

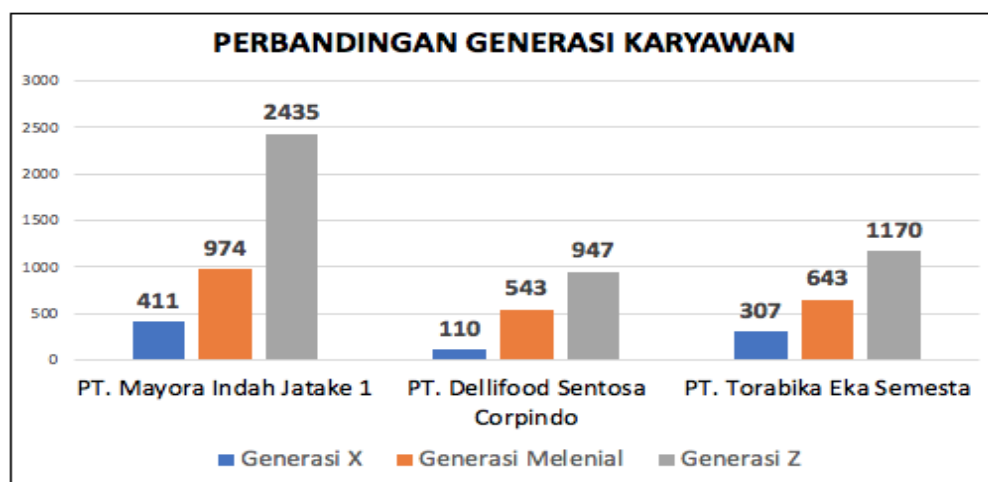
Kinerja karyawan Generasi Z di perusahaan makanan Kabupaten Tangerang seperti PT. Mayora Indah Jatake 1, PT. Dellifood Sentosa Corpindo, dan PT. Torabika Eka Semesta menjadi sorotan utama. Meskipun awalnya diharapkan dapat membawa semangat baru dan inovasi, kinerja mereka belakangan ini cenderung menurun. Salah satu penyebab utama adalah ketidakcocokan antara ekspektasi karyawan dengan sistem manajerial perusahaan yang masih menggunakan pendekatan tradisional. Berdasarkan data yang dihimpun oleh penulis mayoritas pekerja pada perusahaan-perusahaan tersebut di dominasi oleh karyawan Generasi Z yaitu mereka yang lahir dari rentang tahun 1997–2012, Menyusul Generasi Melenial yang lahir dari rentang tahun 1981–1996, dan Sebagian kecil Generasi X yaitu mereka yang lahir dari rentang tahun 1965–1980, berikut adalah perbandingan besaran jumlah karyawan di tiap generasi Sampai Akhir Tahun 2023 :

Tabel 1.1. Perbandingan Jumlah Karyawan di Masing-Masing Generasi

No	Nama Perusahaan	Generasi X	Generasi Melenial	Generasi Z	Jumlah Karyawan
1	PT. Mayora Indah Jatake 1	411	974	2435	3820
2	PT. Dellifood Sentosa Corpindo	110	543	947	1600
3	PT. Torabika Eka Semesta	307	643	1170	2120

Sumber : <https://www.mayoraindah.co.id>

Gambar 1.1. Perbandingan Jumlah Karyawan di Masing-Masing Generasi



Sumber : <https://www.mayoraindah.co.id>

Berdasarkan Tabel 1.1. pada Ketiga perusahaan makanan ini menunjukkan dominasi karyawan dari Generasi Z, hal ini dikarenakan hampir Sebagian karyawan terutama karyawan pada bagian produksi di dominasi oleh pekerja wanita yang berusia muda. Hal ini menunjukkan tren bahwa tenaga kerja semakin didominasi oleh generasi muda. Fenomena ini memiliki implikasi penting bagi manajemen, terutama dalam hal motivasi kerja, budaya organisasi, dan penerapan disiplin yang perlu disesuaikan dengan preferensi dan karakteristik karyawan muda. Meskipun Generasi Z mendominasi, Generasi X dan Milenial masih

memiliki peran penting, terutama dalam memberikan bimbingan, stabilitas, dan pengalaman kerja. Ghozali, I. (2016) berpendapat Perusahaan dapat memanfaatkan kehadiran mereka untuk menciptakan budaya kerja yang lebih seimbang.

Dalam beberapa laporan internal, perusahaan-perusahaan ini mengalami kesulitan dalam mempertahankan kinerja yang optimal dari karyawan Generasi Z. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, tekanan untuk mencapai target produksi, dan kurangnya kejelasan dalam jalur karier sering kali menjadi alasan mengapa kinerja mereka tidak maksimal. Selain itu, ketidakpuasan terhadap pola komunikasi dan minimnya motivasi kerja dari karyawan generasi Z turut berkontribusi pada turunnya kinerja dan Produktivitas Pekerja. Berdasarkan data yang dihimpun oleh penulis didapatkan KPI (*Key Performa Index*) karyawan bagian produksi sepanjang tahun 2023 :

Tabel 1.2. Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023

No	Nama Perusahaan	Generasi	ite m 1	ite m 2	ite m 3	ite m 4	ite m 5	ite m 6	Skor Total (Rata- Rata)
1	PT. Mayora Indah Jatake 1	Generasi X	90	88	92	80	85	84	87%
		Generasi Milenial	85	82	78	88	84	78	83%
		Generasi Z	75	77	70	90	82	75	78%
2	PT. Dellifood Sentosa Corpindo	Generasi X	88	86	90	75	83	87	85%
		Generasi Milenial	90	85	76	92	87	88	86%
		Generasi Z	80	83	80	85	81	81	82%
3	PT. Torabika Eka Semesta	Generasi X	92	90	94	78	86	82	87%
		Generasi Milenial	84	80	82	84	83	79	82%
		Generasi Z	80	82	74	89	85	80	82%

Sumber : HRD Mayora Group (2024)

Penjelasan

1. Item 1 : Produktivitas
2. Item 2 : Kualitas Kerja
3. Item 3 : Kedisiplinan
4. Item 4 : Kreativitas & Inovasi
5. Item 5 : Kerjasama Tim
6. Item 6 : Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa Generasi X Memiliki skor total rata-rata tertinggi di semua perusahaan, hal ini menunjukkan keunggulan dalam produktivitas, kualitas kerja, dan kedisiplinan. Generasi Milenial Memperoleh skor yang seimbang, dengan kekuatan di kreativitas & inovasi, tetapi sedikit lebih rendah dalam kedisiplinan dan motivasi kerja. Generasi Z Menunjukkan keunggulan di aspek kreativitas & inovasi, tetapi perlu peningkatan dalam kedisiplinan dan kualitas kerja.

Salah satu permasalahan utama yang turut mempengaruhi kinerja karyawan Generasi Z di perusahaan makanan adalah tingkat kedisiplinan yang masih rendah. Banyak laporan menunjukkan bahwa karyawan muda ini cenderung lebih santai dalam menghadapi aturan

kerja. Di PT. Mayora Indah Jatake 1, misalnya, sering terjadi pelanggaran seperti keterlambatan masuk kerja, absensi tanpa izin, dan kurangnya ketepatan dalam mengikuti prosedur kerja.

Permasalahan kedisiplinan ini juga terlihat di PT. Dellifood Sentosa Corpindo, di mana banyak karyawan Generasi Z yang menunjukkan ketidakpatuhan terhadap standar operasional perusahaan. Mereka lebih cenderung mengabaikan aturan yang dianggap kaku dan mengutamakan cara kerja yang lebih nyaman bagi mereka. Akibatnya, manajemen menghadapi kesulitan dalam menegakkan disiplin tanpa menyebabkan penurunan semangat kerja. Pada PT. Torabika Eka Semesta, masalah serupa juga terjadi. Pelanggaran disiplin seperti tidak mematuhi jam istirahat dan melanggar protokol keselamatan kerja semakin sering dilaporkan. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih inovatif dalam menanamkan nilai-nilai disiplin di kalangan karyawan Generasi Z, dengan tetap menghormati kebutuhan mereka akan fleksibilitas dan kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan data yang dihimpun oleh penulis didapatkan data pelanggaran disiplin kerja karyawan di masing-masing perusahaan sebagai berikut :

Tabel 1.3. Pelanggaran Disiplin Karyawan Tahun 2023

No	Pelanggaran	PT. Mayora Indah Jatake 1	PT. Dellifood Sentosa Corpindo	PT. Torabika Eka Semesta
1	Masuk Terlambat	671	422	547
2	Absen Tanpa Izin	147	74	90
3	Prosedur Kerja	165	91	144
4	Ketentuan Jam Istirahat	549	244	107
5	Kerapihan Berpakaian	1231	652	788
6	Prosedur Keselamatan Kerja	64	30	58

Sumber : IRGA Mayora Group (2024)

Pada Tabel 1.3 menggambarkan pelanggaran disiplin karyawan di tiga perusahaan di bawah Mayora Group selama tahun 2023, yang meliputi enam kategori utama. Secara umum, pelanggaran kerapihan berpakaian mencatat angka tertinggi di seluruh perusahaan, dengan PT. Mayora Indah Jatake 1 mencapai 1.231 kasus, menunjukkan perlunya pengawasan ketat dan sosialisasi standar berpakaian yang lebih efektif. Meskipun pelanggaran terkait prosedur keselamatan kerja mencatat angka yang lebih rendah, kategori ini memerlukan perhatian khusus karena risiko yang dapat ditimbulkannya bagi keselamatan karyawan. Dari tiga perusahaan, PT. Mayora Indah Jatake 1 mencatat pelanggaran tertinggi di sebagian besar kategori, menyoroti perlunya pendekatan strategis untuk meningkatkan disiplin dan kepatuhan karyawan. Oleh karena itu perlu adanya pengawasan yang lebih ketat, evaluasi kebijakan internal, serta sosialisasi berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan produktif.

Selain kedisiplinan, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z. Perusahaan makanan di Kabupaten Tangerang menghadapi tantangan dalam menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan relevan bagi generasi ini. Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Mayora Indah Jatake 1, PT. Dellifood Sentosa Corpindo dan PT. Torabika Eka Semesta sangat formal, mengedepankan kolaborasi antar bagian dan bekerja berdasarkan kepada Prinsip-prinsip Mayora Group. PT. Mayora Indah Jatake 1, PT. Dellifood Sentosa Corpindo dan PT. Torabika Eka Semesta berdiri pada bendera

dan naungan yang sama yaitu Mayora Group. Mayora bekerja dengan nilai-nilai yang dirumuskan dalam tujuh prinsip dasar Mayora Group atau *Seven Principle Of Mayora Group*. Tujuh prinsip tersebut terbagi menjadi dua bagian yaitu Faktor Kunci Sukses yang terdiri dari tiga prinsip dan Nilai Kerja Harian yang terdiri dari empat prinsip Berdasarkan data yang penulis himpun terdapat 7 *Principle Of Mayora Group* Prinsip-prinsip ini menjadi landasan budaya kerja, nilai-nilai inti, dan pedoman perilaku organisasi dalam mencapai visinya, berikut adalah 7 *principle of Mayora Group*.

Gambar 1.2 7 principle of Mayora Group



Sumber : www.mayoraindah.co.id

7 *Principles of Mayora Group* sebagai kunci sukses, yang meliputi kualitas, efisiensi, inovasi, passion, dan Nilai Kerja Setiap Hari meliputi kebijaksanaan (*wisdom*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kepercayaan diri (*confidence*). Setiap prinsip telah dirancang untuk membentuk budaya organisasi yang mendorong kinerja tinggi dan integritas. Prinsip-prinsip ini berkolaborasi dengan nilai dan norma yang berlaku pada masyarakat untuk menciptakan lingkungan kerja yang terorganisasi, produktif, dan berorientasi pada pertumbuhan individu dan perusahaan, sehingga mendukung Mayora dalam menjadi pemimpin pasar global yang inovatif dan terpercaya.

Walaupun Mayora Group telah membuat budaya dan system organisasi yang baik akan tetapi budaya organisasi yang di terapkan masih kurang sesuai dengan preferensi dan sudut pandang karyawan Generasi Z yang lebih menyukai lingkungan kerja yang kolaboratif dan partisipatif. Permasalahan serupa terjadi di PT. Dellifood Sentosa Corpindo, budaya kerja yang terlalu berorientasi pada hasil dan target tanpa memperhatikan kesejahteraan karyawan menciptakan ketidaknyamanan di kalangan karyawan muda. Mereka merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan tidak diberi ruang untuk mengekspresikan ide-ide kreatif mereka. Hal ini menyebabkan rendahnya keterlibatan (*engagement*) dan menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. PT. Torabika Eka Semesta juga menghadapi tantangan dalam menyesuaikan budaya organisasinya dengan kebutuhan Generasi Z. Meskipun sudah ada upaya untuk mengadopsi budaya yang lebih terbuka, banyak karyawan

muda masih merasa bahwa sistem kerja yang ada belum cukup fleksibel untuk mendukung kreativitas dan inovasi mereka. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap budaya organisasi dan upaya untuk menyesuaikan nilai-nilai perusahaan dengan harapan generasi yang lebih muda.

Selain kedisiplinan dan budaya organisasi, Motivasi kerja juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z. berdasarkan data yang dihimpun oleh penulis terdapat kesenjangan antara harapan karyawan generasi Z dan realitas di tempat kerja. Banyak karyawan Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang fleksibel, mendukung kreativitas, dan memberikan pengakuan atas kontribusi mereka. Namun, dalam kenyataannya, ketiga perusahaan yang penulis teliti sebagian besar sistemnya menerapkan sistem kerja tradisional yang kurang memperhatikan kebutuhan personal karyawan, seperti jam kerja yang kaku, kurangnya penghargaan, serta minimnya peluang pengembangan diri. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kurang termotivasi, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja mereka. Ketidaksesuaian antara kebutuhan individu dengan kebijakan perusahaan ini juga dapat memicu tingkat *turnover* yang tinggi, terutama di kalangan generasi muda yang lebih cenderung mencari lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai dan gaya hidup mereka.

Berdasarkan data yang dihimpun oleh penulis didapatkan data *turnover* Karyawan generasi Z pada PT. Mayora Indah Jatake 1, PT. Dellifood Sentosa Corpindo dan PT. Torabika Eka Semesta sebagai berikut :

Tabel 1.3. Angka *Turnover* Karyawan Generasi Z di Perusahaan Makanan Kabupaten Tangerang

No	Perusahaan	2021 (orang)	2022 (orang)	2023 (orang)	Rata-Rata per Tahun (orang)
1	PT. Mayora Indah Jatake 1	225	200	210	211,6666667
2	PT. Dellifood Sentosa Corpindo	181	189	245	205
3	PT. Torabika Eka Semesta	312	281	312	301,6666667

Sumber : IRGA Mayora Group (2024)

Berdasarkan table 1.4 di atas, dapat dilihat angka *turnover* karyawan generasi Z di tiga perusahaan makanan yang beroperasi di Kabupaten Tangerang menunjukkan fluktuasi yang bervariasi selama tiga tahun terakhir. Di PT. Mayora Indah Jatake 1, *turnover* rata-rata per tahun adalah 211,67 orang, dengan angka yang sedikit menurun dari 2021 ke 2022, namun kembali meningkat di 2023. PT. Dellifood Sentosa Corpindo mencatatkan *turnover* rata-rata per tahun sebesar 205 orang, dengan kecenderungan kenaikan signifikan pada 2023, meskipun angka *turnover* tidak jauh berbeda dari tahun sebelumnya. Sementara itu, PT. Torabika Eka Semesta memiliki *turnover* rata-rata per tahun tertinggi, yakni 301,67 orang, dengan angka *turnover* yang relatif stabil dari 2021 hingga 2023. Data ini memberikan gambaran tentang dinamika rotasi karyawan generasi Z di perusahaan-perusahaan tersebut.

Permasalahan lainnya adalah dalam beberapa kasus karyawan generasi Z merasa tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kurang mendapatkan umpan balik yang konstruktif dari atasan. Akibatnya, mereka kehilangan rasa memiliki terhadap perusahaan dan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memiliki makna. Tantangan ini semakin kompleks ketika perusahaan beroperasi di industri yang kompetitif, seperti industri makanan di Kabupaten Tangerang, di mana tekanan kerja yang tinggi dan target produksi yang ketat dapat

memperburuk situasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali strategi motivasi mereka dengan mempertimbangkan kebutuhan karyawan, terutama dari generasi yang lebih muda, untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan.

Empat factor diatas diduga berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan generasi Z, untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Makanan Kabupaten Tangerang”**.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Generasi Z, dengan kepemimpinan sebagai variabel intervening, pada perusahaan makanan di Kabupaten Tangerang, pada penelitian ini penulis memilih perusahaan PT. Mayora Indah Jatake 1, PT. Dellifood Sentosa Corpindo, dan PT. Torabika Eka Semesta. Penelitian ini fokus pada karakteristik karyawan Generasi Z, yang mendominasi tenaga kerja dengan keunikan mereka, seperti kreativitas dan orientasi pada teknologi, namun menghadapi tantangan dalam aspek kedisiplinan dan adaptasi terhadap budaya organisasi yang cenderung formal dan berorientasi hasil. Selain itu rendahnya Motivasi Kerja karyawan generasi Z, yang lebih menyukai pendekatan kolaboratif dan fleksibel. Melalui analisis terhadap variabel-variabel tersebut, penelitian ini bertujuan memberikan pandangan mendalam mengenai bagaimana kombinasi kedisiplinan, budaya organisasi, dan Motivasi Kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan Generasi Z dalam konteks industri makanan yang kompetitif di wilayah kabupaten Tangerang.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Objek Penelitian

Latar Belakang Perusahaan

a. Perusahaan PT. Mayora Indah Jatake 1

PT. Mayora Indah Tbk adalah salah satu perusahaan terkemuka di industri makanan dan minuman di Indonesia, yang berdiri sejak tahun 1977. Pabrik pertamanya terletak di kawasan Jatake, Tangerang, dan dikenal dengan sebutan Mayora Jatake 1.

Awalnya, perusahaan ini memproduksi biskuit sebagai produk utamanya, dengan salah satu produk ikoniknya, roma malkist. Seiring perkembangan, Mayora memperluas lini produknya ke berbagai kategori seperti wafer, coklat, kopi, permen, dan makanan instan. Beberapa merek andalannya yang populer antara lain kopiko, danisa, torpedo, dan choki-choki.

Pabrik di Jatake 1 memegang peranan penting dalam operasional Mayora, khususnya dalam memproduksi berbagai jenis makanan ringan dan minuman yang dipasarkan secara lokal dan internasional. Pada tahun 1990, PT. Mayora Indah mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia (BEI), menjadikannya perusahaan publik dan memperkuat posisinya sebagai pemimpin industri, baik di pasar domestik maupun global.

b. PT Dellifood Sentosa Corpindo

PT Dellifood Sentosa Corpindo (DSC) adalah perusahaan yang berfokus pada industri makanan, khususnya dalam produksi makanan instan seperti mie gelas. Perusahaan ini didirikan pada 14 Agustus 1990 oleh Antonius Wicard dengan nama

PT Dellifood Group. Kemudian, pada 5 Februari 1994, nama perusahaan diubah menjadi PT Dellifood Sentosa Corpindo.

Sebagai bagian dari Mayora Group, DSC bertekad untuk menjadi produsen makanan instan terkemuka di Indonesia dan Asia Tenggara, dengan fokus pada peningkatan kualitas melalui pengembangan sumber daya manusia. Saat ini, DSC memproduksi berbagai jenis makanan instan yang sudah dikenal luas di pasar Indonesia.

c. PT Torabika Eka Semesta

PT Torabika Eka Semesta (TESC) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Mayora Indah Tbk yang fokus utamanya adalah memproduksi kopi instan dan berbagai minuman berbasis kopi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 dan berlokasi di Kabupaten Tangerang, Banten. Sejak awal berdirinya, TESC telah berkembang menjadi salah satu produsen kopi terkemuka di Indonesia.

Produk-produknya, seperti Torabika Duo, Torabika 3 in 1, dan Torabika Cappuccino, sangat populer di kalangan konsumen. Sebagai bagian dari Mayora Group, TESC berkomitmen untuk terus berinovasi dan menyediakan produk kopi dengan kualitas terbaik yang dapat memenuhi kebutuhan pasar.

Analisis Data dan Pembahasan

a. Data Hasil Penelitian

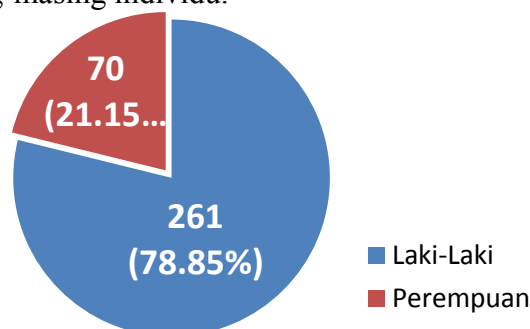
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mayora Indah Jatake 1 yang berjumlah 1047 responden, dengan sampel sebanyak 182, PT. Dellifood Sentosa Corpindo jumlah karyawan 342 responden dengan sampel yang digunakan 60, dan PT. Torabika Eka Semesta jumlah karyawan sebanyak 524 responden dengan sampel yang digunakan 89. Dengan menggunakan metode *probability sampling* dengan *simple random sampling* dimana setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukan kedalam sampel. Kuesioner penelitian terdiri dari 64 item pertanyaan yang terbagi menjadi 4 variabel yang berbeda, yaitu Kedisiplinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Hasil tabulasi data penelitian penulis sajikan pada lampiran dengan tujuan agar data mudah untuk dibaca.

b. Karakteristik Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini, maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun karakteristik-karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik ini digunakan untuk mengetahui sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin masing-masing individu.



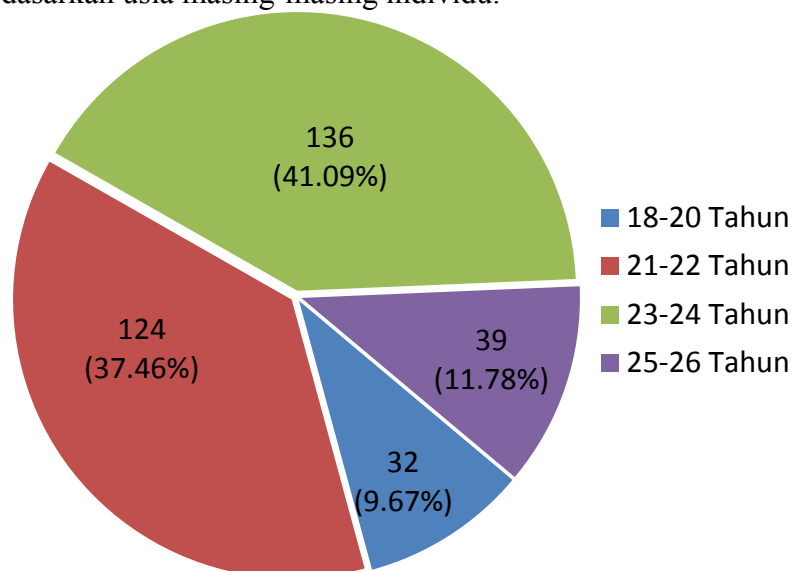
Sumber : Olah Data Kuesioner 2024

GAMBAR 3.3. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Gambar 3.3. dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 261 orang dengan besaran presentase 73.85%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 70 orang dengan besaran presentase 21.15%

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Karakteristik ini digunakan untuk mengetahui klasifikasi sampel penelitian berdasarkan usia masing-masing individu.



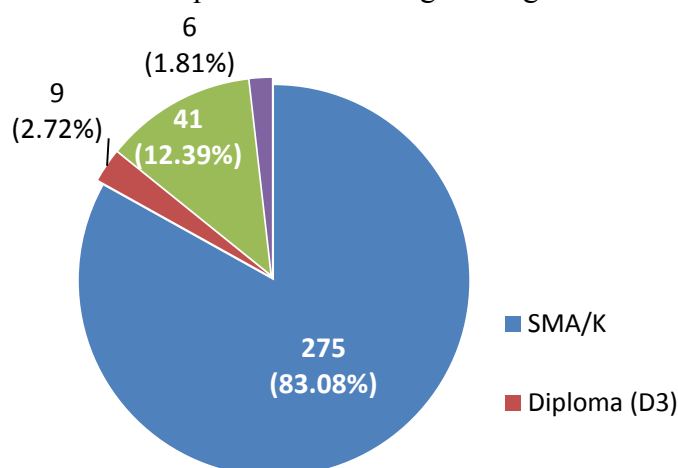
Sumber : Olah Data Kuesioner 2024

GAMBAR 3.4. Usia Responden

Berdasarkan Gambar 3.4. dapat diketahui bahwa kelompok usia 23-24 tahun mendominasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 136 responden dengan besaran presentase 41.09%, kelompok usia responden 18-20 tahun adalah sebanyak 32 orang dengan besaran presentase 9.67%, kelompok usia responden 21-22 tahun adalah sebanyak 124 orang dengan besaran presentase 37.46%, dan kelompok usia responden 25-26 tahun sebanyak 39 orang dengan besaran presentase 11.78%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Karakteristik ini digunakan untuk mengetahui klasifikasi sampel penelitian berdasarkan latar pendidikan masing-masing individu.

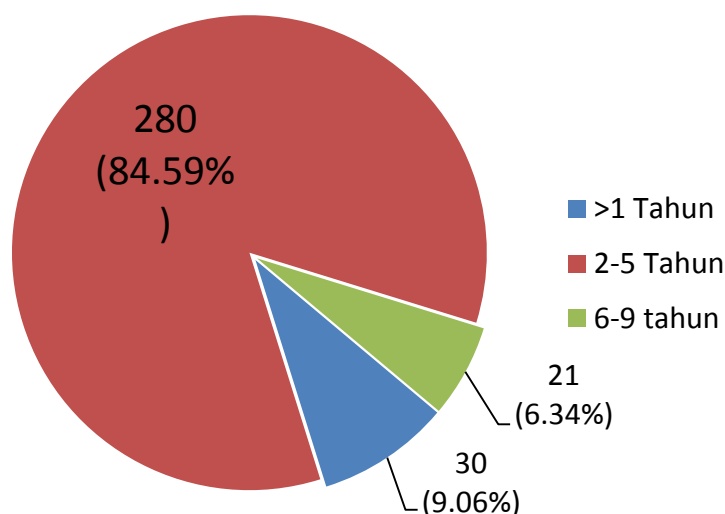


Sumber : Olah Data Kuesioner 2024

GAMBAR 3.6. Latar Belakang Pendidikan Responden

Berdasarkan Gambar 3.6. dapat diketahui bahwa responden dengan latar belakang pendidikan SMA/K mendominasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 275 responden dengan besaran presentase 83.08%, responden dengan latar belakang pendidikan Diploma (D3) sebanyak 9 responden dengan besaran presentase 2.72%, responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 41 responden dengan besaran presentase 12.39%, dan responden dengan latar belakang pendidikan Pasca Sarjana (S2) sebanyak 6 responden dengan besaran presentase 1.81%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Karakteristik ini digunakan untuk mengetahui klasifikasi sampel penelitian berdasarkan masa kerja masing-masing individu.



Sumber : Olah Data Kuesioner 2024

GAMBAR 3.7. Masa Kerja Responden

Berdasarkan Garafik 3.7. dapat diketahui bahwa responden masa kerja 2-5 tahun mendominasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 280 responden dengan besaran presentase 83.49%, responden dengan masa kerja responden >1 tahun tahun sebanyak 30 responden dengan besaran presentase 9.06%, dan responden dengan masa kerja responden 6-9 tahun tahun sebanyak 21 responden dengan besaran presentase 6.34%

Hasil Penelitian Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah valid atau reliabel. Uji instrumen memiliki peran penting bagi penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan atau kecermatan suatu instrumen uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Kriteria validitas adalah jika berkorelasi signifikansi terhadap skor total. Kriteria validitas adalah jika nilai r hitung $> r$ tabel.

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 331 orang dan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05 (5%) dengan derajat bebas (df) = $n - 2$; $df = 331 - 2 = 329$ sehingga dapat didapatkan r tabel sebesar 0,1078. Penulis memaparkan hasil uji validitas pada item kuesioner variabel kedisiplinan (X_1) pada tabel 3.1. sebagai berikut:

TABEL 3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan (X_1)

Kedisiplinan (X_1)	Sig. (2-tailed)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,000	0.456	0,1078	Valid
Item_2	0,000	0.543	0,1078	Valid
Item_3	0,000	0.636	0,1078	Valid
Item_4	0,000	0.721	0,1078	Valid
Item_5	0,000	0.693	0,1078	Valid
Item_6	0,000	0.457	0,1078	Valid
Item_7	0,000	0.586	0,1078	Valid
Item_8	0,000	0.721	0,1078	Valid
Item_9	0,000	0.511	0,1078	Valid
Item_10	0,000	0.580	0,1078	Valid
Item_11	0,000	0.584	0,1078	Valid
Item_12	0,000	0.722	0,1078	Valid
Item_13	0,000	0.659	0,1078	Valid
Item_14	0,000	0.723	0,1078	Valid
Item_15	0,000	0.688	0,1078	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.1. didapatkan nilai masing-masing r hitung dari tiap item adalah $> r$ tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari variabel kedisiplinan (X_1) telah memenuhi kriteria dan dapat dikatakan bahwa item pertanyaan adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Selanjutnya pemaparan hasil uji validitas dari item pada kuesioner variabel budaya organisasi (X_2) pada tabel 3.2. sebagai berikut:

TABEL 3.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Budaya Organisasi (X_2)

Budaya Organisasi (X_2)	Sig. (2-tailed)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,000	0.328	0,1078	Valid
Item_2	0,000	0.371	0,1078	Valid
Item_3	0,000	0.389	0,1078	Valid
Item_4	0,000	0.461	0,1078	Valid
Item_5	0,000	0.390	0,1078	Valid
Item_6	0,000	0.556	0,1078	Valid
Item_7	0,000	0.252	0,1078	Valid
Item_8	0,000	0.586	0,1078	Valid
Item_9	0,000	0.560	0,1078	Valid
Item_10	0,000	0.185	0,1078	Valid
Item_11	0,000	0.434	0,1078	Valid
Item_12	0,000	0.596	0,1078	Valid
Item_13	0,000	0.570	0,1078	Valid
Item_14	0,000	0.562	0,1078	Valid
Item_15	0,000	0.561	0,1078	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan tabel 3.2. didapatkan nilai masing-masing r hitung dari tiap item adalah $> r$ tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari variabel budaya organisasi (X_2) telah memenuhi kriteria dan dapat dikatakan bahwa item pertanyaan adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Selanjutnya pemaparan hasil uji validitas dari item pada kuesioner variabel motivasi kerja (Z) pada tabel 3.3. sebagai berikut:

TABEL 3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (Y)

Motivasi Kerja (Y)	Sig. (2-tailed)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,000	0.759	0,1078	Valid
Item_2	0,000	0.638	0,1078	Valid
Item_3	0,000	0.486	0,1078	Valid
Item_4	0,000	0.531	0,1078	Valid
Item_5	0,000	0.509	0,1078	Valid
Item_6	0,000	0.417	0,1078	Valid
Item_7	0,000	0.595	0,1078	Valid
Item_8	0,000	0.398	0,1078	Valid
Item_9	0,000	0.395	0,1078	Valid
Item_10	0,000	0.635	0,1078	Valid
Item_11	0,000	0.324	0,1078	Valid
Item_12	0,000	0.729	0,1078	Valid
Item_13	0,000	0.252	0,1078	Valid
Item_14	0,000	0.593	0,1078	Valid
Item_15	0,000	0.197	0,1078	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan tabel 3.3. juga didapatkan nilai masing-masing r hitung dari tiap item adalah $> r$ tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari variabel motivasi kerja (Y) telah memenuhi kriteria dan dapat dikatakan bahwa item pertanyaan adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Selanjutnya pemaparan hasil uji validitas dari item pada kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) pada tabel 3.3. sebagai berikut:

TABEL 3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Z)

Kinerja Karyawan (Y)	Sig. (2-tailed)	r hitung	r tabel	Keterangan
Item_1	0,000	0.361	0,1078	Valid
Item_2	0,000	0.439	0,1078	Valid
Item_3	0,000	0.417	0,1078	Valid
Item_4	0,000	0.471	0,1078	Valid
Item_5	0,000	0.394	0,1078	Valid
Item_6	0,000	0.429	0,1078	Valid
Item_7	0,000	0.419	0,1078	Valid
Item_8	0,000	0.289	0,1078	Valid
Item_9	0,000	0.316	0,1078	Valid

Item_10	0,000	0.445	0,1078	Valid
Item_11	0,000	0.431	0,1078	Valid
Item_12	0,000	0.451	0,1078	Valid
Item_13	0,000	0.574	0,1078	Valid
Item_14	0,000	0.588	0,1078	Valid
Item_15	0,000	0.630	0,1078	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan tabel 3.3. juga didapatkan nilai masing-masing r hitung dari tiap item adalah $> r$ tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan (Z) telah memenuhi kriteria dan dapat dikatakan bahwa item pertanyaan adalah valid, sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing instrumen telah memenuhi syarat validitas dan dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari sebuah data ketika dilakukan penelitian dengan kondisi, sampel dan fenomena yang sama. reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih hasilnya tetap sama disebut reliabel. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS 29.0 uji reliabilitas mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha* dengan kriteria pengambilan keputusan adalah dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Penulis memaparkan hasil uji reliabilitas instrumen variabel kedisiplinan (X_1) pada tabel 3.4. adalah sebagai berikut:

TABEL 3.4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kedisiplinan
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,886	15

Sumber : Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan tabel 3.4. dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,886 > 0,6$. Sehingga dapat dikatakan bahwa tiap item pertanyaan penelitian variabel kedisiplinan (X_1) telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya peneliti melanjutkan pada instrumen variabel budaya organisasi (X_2) dan hasil pengujian penulis paparkan pada tabel 3.5. sebagai berikut:

TABEL 3.5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Budaya Organisasi
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,886	15

Sumber : Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan tabel 3.5. dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,727 > 0,6$. Sehingga dapat dikatakan bahwa tiap item pertanyaan penelitian

variabel budaya organisasi (X_2) telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya peneliti melanjutkan pada instrumen variabel motivasi kerja (Y) dan hasil pengujian penulis paparkan pada tabel 3.6. sebagai berikut:

TABEL 3.6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,773	15

Sumber : Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan tabel 3.6. dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,773 > 0,6$. Sehingga dapat dikatakan bahwa tiap item pertanyaan penelitian variabel motivasi kerja (Y) telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan dapat dikatakan reliabel. Selanjutnya peneliti melanjutkan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Z) dan hasil pengujian penulis paparkan pada tabel 3.7. sebagai berikut:

TABEL 3.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,711	15

Sumber : Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan tabel 3.7. dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,711 > 0,6$. Sehingga dapat dikatakan bahwa tiap item pertanyaan penelitian variabel kinerja karyawan (Z) telah memenuhi kriteria uji reliabilitas dan dapat dikatakan reliabel.

Analisis Jalur (Path Analysis)

1. Koefisien Jalur Model I

TABEL 3.8. Uji Path

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.582 ^a	0.338	0.334	3.317
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Budaya Organisasi, Kedisiplinan				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		

1	(Constant)	25.47 0	3.054		8.34 1	0.000
	Kedisiplinan	0.448	0.043	0.503	10.3 45	0.000
	Budaya Organisasi	0.158	0.049	0.157	3.22 3	0.001
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Koefisien jalur Model I : mengacu pada output regresi model 1 pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0.000$ dan $X_2 = 0.001$ lebih kecil dari 0.05. hasil ini memberikan kesimpulan regresi model I yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y. besarnya nilai R² atau R square yang terdapat pada model summary adalah sebesar 0.338. hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 33.8%. Sementara sisanya 66.2% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

2. Koefisien Jalur Model 2

TABEL 3.9. Uji Path

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	0.498	0.493	2.348
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kedisiplinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	29.96 2	1.829		16.3 84 0.000
	Kedisiplinan	0.079	0.027	0.143	2.92 2 0.004
	Budaya Organisasi	0.087	0.027	0.138	3.211 0.001
	Motivasi Kerja	0.342	0.030	0.549	11.38 9 0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Koefisien jalur Model II : berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0.004$, $X_2 = 0.001$ dan $Y = 0.000$ lebih kecil dari 0.05. hasil ini memberikan kesimpulan regresi model II yakni variabel X_1 , X_2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z. besarnya nilai R² atau adjusted R square yang terdapat pada model

summary adalah sebesar 0.498. hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X_1 , X_2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 49.8%. Sementara sisanya 50.2% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis pada penelitian ini, maka dapat diketahui bagaimana penyelesaian masalah yang telah dikemukakan pada BAB I adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Makanan Kabupaten Tangerang.?

Dari hasil perhitungan garis regresi untuk hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

$$Z = 44,210 + 0,280X_1$$

Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa koefisien kedisiplinan (X_1) bernilai positif yang mengindikasikan bahwa variabel X_1 tersebut memiliki pengaruh positif terhadap (Z). Artinya, semakin tinggi kedisiplinan (X_1) maka semakin tinggi juga kinerja karyawan (Z).

Selain itu pengaruh kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Z) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.922 lebih besar dari t tabel yaitu 1.967 nilai signifikansi variabel X_1 adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Z).

2. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Makanan Kabupaten Tangerang.?

Dari hasil perhitungan garis regresi untuk hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

$$Z = 46,401 + 0,243X_2$$

Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa koefisien budaya organisasi (X_2) bernilai positif yang mengindikasikan bahwa variabel X_2 tersebut memiliki pengaruh positif terhadap Z . Artinya, semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Selain itu pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Z) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.211 lebih besar dari t tabel yaitu 1.967 nilai signifikansi variabel X_2 adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Z).

3. Bagaimanakah pengaruh Kedisiplinan Karyawan Generasi Z terhadap Motivasi Kerja di Perusahaan Makanan Kabupaten Tangerang.?

Dari hasil perhitungan garis regresi untuk hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

$$Y = 31,670 + 0,501X_1$$

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X_1 terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% dan diperoleh nilai signifikansi X_1 terhadap Y sebesar 0,000 < 0.05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung kedisiplinan (X_1) berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi Z (Y).

Selain itu pengaruh kedisiplinan (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 10.345 lebih besar dari t tabel yaitu 1.967 nilai signifikansi variabel X_1 adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja (Y).

4. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi Karyawan Generasi Z terhadap Motivasi Kerja di Perusahaan Makanan Kabupaten Tangerang.?

Dari hasil perhitungan garis regresi untuk hipotesis keempat adalah sebagai berikut:

$$Y = 40,356 + 0,354X_2$$

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X_2 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% dan diperoleh nilai signifikansi X_1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja generasi Z (Y).

Selain itu pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.223 lebih besar dari t tabel yaitu 1.967 nilai signifikansi variabel X_1 adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja generasi Z (Y).

5. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Perusahaan Makanan Kabupaten Tangerang.?

$$Y = 34,870 + 0,422X_2$$

Dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi Y terhadap Z sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% dan diperoleh nilai signifikansi Y terhadap Z sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung motivasi kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Dengan pengaruh motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) menghasilkan nilai t hitung sebesar 11.389 lebih besar dari t tabel yaitu 1.967 nilai signifikansi variabel X_1 adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Z).

6. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Makanan di Kabupaten Tangerang.?

Diketahui besarnya pengaruh langsung yang diberikan kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah sebesar 0.143 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan berpengaruh.

Diketahui besarnya pengaruh tidak langsung kedisiplinan (X_1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0.503 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah sebesar 0.549 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,503 \times 0,549 = 0,276$. besarnya pengaruh total adalah sebesar $= 0,143 + (0,448 \times 0,342) = 0,419$. Sumber : Ghazali (2020:245).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.143 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.276 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan (X_1) melalui motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan atau mampu memediasi pengaruh kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Makanan di Kabupaten Tangerang.?

Diketahui besarnya pengaruh langsung yang diberikan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah sebesar 0.138 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan berpengaruh.

Diketahui besarnya pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0.157 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah sebesar 0.549 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. maka besarnya pengaruh tidak

langsung adalah $0,157 \times 0,549 = 0.086$. besarnya pengaruh total adalah sebesar $= 0.143 + (0,448 \times 0,342) = 0.4191$. Sumber : Ghazali (2020:245).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.157 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.2761 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_2) melalui motivasi kerja (Z) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada latar belakang yang menjadi dasar penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kedisiplinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Makanan Kabupaten Tangerang dengan total populasi sebanyak 1913 responden dan sampel sebanyak 331 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui angket atau kuesioner yang kemudian dilakukan analisis lebih lanjut dengan menggunakan SPSS versi 29.

Penulis memaparkan kesimpulan dari hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Z).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Z).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan (X_1) terhadap motivasi kerja (Y).
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi (X_2) terhadap motivasi kerja (Y).
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z).
6. Kedisiplinan (X_1) melalui motivasi kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan atau mampu memediasi pengaruh kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
7. Budaya organisasi (X_2) melalui motivasi kerja (Z) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat dipertimbangkan dan bermanfaat bagi perusahaan meyangkut tiga aspek yang diteliti, saran-saran tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

1. Memberikan pemahaman atau edukasi kepada generasi Z secara terbuka dan berkelanjutan terkait dengan aturan yang terdapat diperusahaan.
2. Pembuatan aturan tertulis dalam bentuk buku saku terkait hal-hal yang berhubungan dengan aturan dan sistem yang berjalan diperusahaan.
3. Dalam proses rekrutmen dan kenaikan jabatan diharapkan perusahaan dapat menempatkan pekerja sesuai dengan kemampuan atau keahlian pekerja.
4. Perusahaan dapat memperhatikan potensi dari pekerjaanya dengan memberikan apresiasi berbentuk bonus, kenaikan gaji pekerja dan jenjang jabatannya.

5. Penilaian dan pemantauan performa pekerja dapat dibuatkan sistem atau format yang berbentuk dokumen, agar terlihat grafik kenaikan dan penurunan performa dari masing-masing pekerja sebagai bahan evaluasi perusahaan.
- b. Bagi Universitas Insan Pembangunan
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi yang membutuhkan informasi khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia dan juga dapat dijadikan bahan evaluasi.
- c. Bagi peneliti selanjutnya
 1. Berdasarkan hasil penelitian ini maka diharapkan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut karena masih terdapat banyak hal yang harus dikaji.
 2. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92-119.
- Adih. (2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM). CV Inspirasi Nusantara, Bandung.
- Aeni, N., & Kuswanto, H. G. (2021). The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(2), 20–24. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v1i2.352>
- Aufia. (2022). Disiplin kerja dalam organisasi modern. Pustaka Mandiri, Jakarta.
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Bahri, S., & Afandi. (2020). Disiplin kerja: Konsep dan aplikasi. Gema Insan Press, Yogyakarta.
- Beni. (2020). Tujuan manajemen sumber daya manusia. Andi Offset, Yogyakarta.
- Cherrington. (2020). Fungsi-fungsi sumber daya manusia. Prentice Hall, New York.
- Deloitte. (2018). Insights on Generation Z workforce trends. Deloitte Insights, London.
- Djoko, dkk. (2022). Budaya organisasi dalam konteks perubahan. Alfabeta, Bandung.
- Eko. (2020). Kinerja karyawan dan faktor-faktornya. Rajawali Pers, Jakarta.
- Erna. (2022). MSDM dalam organisasi modern. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Fauzi. (2020). Indikator kedisiplinan dalam manajemen karyawan. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Flippo, E. B. (2018). Fungsi manajemen sumber daya manusia. McGraw-Hill, New York.
- Ghozali, I. (2016). Generasi di dunia kerja dan kontribusinya. Universitas Diponegoro Press, Semarang.
- Gomes, F. C. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Erlangga, Jakarta.
- Gunawan, T. (2020). Motivasi dan kebutuhan karyawan. Pustaka Obor, Bandung.
- Hasibuan, M. (2020). Konsep kinerja karyawan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. (2021). Kedisiplinan sebagai fungsi operatif MSDM. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra. (2022). Budaya organisasi: Teori dan aplikasi. Deepublish, Yogyakarta.

- Hesti. (2022). Indikator motivasi dalam organisasi. Lintas Media, Surabaya.
- Ihdal, W. (2023). Motivasi kerja dan produktivitas dengan variabel kepuasan kerja. UIN Syarif Hidayatullah Press, Jakarta.
- Ita, T. N. (2024). Motivasi kerja dan kepuasan karyawan generasi Z. Universitas Nurtanio Press, Bandung.
- Khaeruman, A. (2021). Faktor-faktor motivasi karyawan dalam organisasi. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Kreitner, R. (2021). Proses psikologis dalam motivasi kerja. Houghton Mifflin, Boston.
- Kusuma, S. (2020). Motivasi kerja sebagai modal utama organisasi. Media Perkasa, Jakarta.
- Mahsun, M. (2020). Kinerja organisasi dan manajemennya. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. (2020). Evaluasi dan penilaian kinerja karyawan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. W. (2022). Budaya organisasi dan praktiknya. Prentice Hall, New York.
- Nawawi, H. (2021). Motivasi kerja dan perilaku karyawan. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prawirosentono, S. (2020). Aspek hukum dan etika dalam kinerja organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, V. (2022). Indikator kedisiplinan dan dampaknya. Pustaka Mitra, Surabaya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior. Pearson Education, New Jersey.
- Schein, E. H. (2022). Budaya organisasi dan pola adaptasi. Jossey-Bass, San Francisco.
- Setiawan, R. (2022). Karakteristik budaya organisasi dalam konteks SDM. Mitra Media, Bandung.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Sutrisno, E. (2019). Peran disiplin kerja dalam organisasi modern. Erlangga, Jakarta.
- Suwanto, A. (2022). Aspek manajemen dalam MSDM. Alfabeta, Bandung.
- Terry, George R. (2019). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara,
- Tunggul, P. (2020). Fungsi sumber daya manusia di perusahaan. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- W Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (M. M. Dr. Muslichah Erma W., SE. (ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Widiaty, A. (2024). Budaya organisasi dan kinerja generasi Z. Universitas Widyatama Press, Bandung.
- Winanti, W. (2025). Dinamika karyawan generasi Z dalam organisasi. Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Tangerang.
- Yulianita, L. (2023). Kepemimpinan sebagai faktor penghubung disiplin dan kinerja. ITB Nobel Press, Makassar.
- Zainal, A. (2023). Disiplin kerja dan norma sosial. Penerbit Citra, Malang.
- Zhakaria, J. (2024). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Universitas Muhammadiyah Jakarta Press, Jakarta.