

**PENGARUH BUDAYA 5R DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ASALTA MANDIRI AGUNG**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS – TUGAS DAN MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA
MANAJEMEN**

OLEH :

**AJI SAEFULLOH SOBARI
NPM 19210090**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA
2025**

PENGARUH BUDAYA 5R DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASALTA MANDIRI AGUNG

¹⁾Aji Saefulloh Sobari dan ²⁾Caslam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

ajisaefulloh10@gmail.com

*corresponding author

Received: Desember 2025, Accepted: Desember 2025, Published: Desember 2025

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asalta Mandiri Agung sebanyak 65 orang dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya 5R berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (signifikansi $0,239 > 0,05$), sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan (signifikansi $0,05 \leq 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} = 9,352 > F_{tabel} = 3,145$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,232 menunjukkan bahwa Budaya 5R dan Disiplin Kerja menjelaskan 23,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Budaya 5R, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi atau besarnya modal, tetapi juga pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

Menurut Syafrina (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah penerapan budaya kerja yang baik, khususnya Budaya 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Konsep ini berasal dari budaya Jepang 5S, yang menekankan pentingnya keteraturan dan kebersihan dalam lingkungan kerja. Budaya 5R diharapkan mampu menciptakan tempat kerja yang efisien, aman, dan produktif. Namun dalam praktiknya, masih banyak perusahaan yang belum menerapkannya secara optimal.

Selain itu, disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab karyawan. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan menaati aturan dan norma perusahaan. Menurut Rukhayati (2018), Disiplin kerja adalah alat yang dipakai oleh atasan untuk mengomunikasikan kepada petunjuk karyawan agar mereka bersedia memperbaiki perilaku yang tidak sesuai, sekaligus menjadi langkah dalam menanamkan kesadaran dan keinginan setiap individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di tempat kerja. Pada PT Asalta Mandiri Agung, hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ditetapkan serta tidak menunjukkan perilaku disiplin yang konsisten setiap hari kerja. Fenomena ini mengindikasikan pentingnya peningkatan budaya kerja dan kedisiplinan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Tabel 1 Hasil Pra survei Disiplin Kerja di PT Asalta Mandiri Agung

Variabel	Dimensi	Jawaban		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
Disiplin kerja	1. Apakah karyawan selalu mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.	14	11	56%	44%
	2. Apakah karyawan memahami dengan baik kebijakan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.	18	7	72%	28%
	3. Apakah karyawan selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	8	17	32%	68%
	4. Apakah setiap karyawan selalu memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik dan tuntas.	17	9	68%	32%
	5. Apakah karyawan menunjukkan perilaku disiplin yang konsisten setiap hari kerja.	10	16	42%	58%

(Sumber: Data yang diolah oleh peneliti)

Hasil pra-survei mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Asalta Mandiri Agung masih menghadapi kendala dalam menjaga kedisiplinan. Sebanyak 68% karyawan menyatakan tidak selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang diberikan, sedangkan 58% lainnya mengaku tidak menunjukkan perilaku disiplin yang konsisten setiap hari kerja. Temuan ini menggambarkan bahwa permasalahan disiplin bukan hanya terkait kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tetapi juga mencerminkan rendahnya konsistensi perilaku kerja yang dapat berdampak langsung pada produktivitas dan pencapaian target perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Riniwati (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja Bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Budaya 5R

Menurut Susanto & Rahardjo (2018) 5R merupakan suatu metode yang berasal dari Negara Jepang dan membawa industri Jepang menjadi contoh yang dikagumi oleh dunia. Metode 5R sendiri telah menjadi contoh yang banyak diimplementasikan pada industri-industri di seluruh dunia. 5R juga dapat disebut sebagai sebuah alat untuk membantu mengungkapkan masalah pada area kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Rukhayati (2018) Disiplin kerja adalah alat yang dipakai oleh atasan untuk mengomunikasikan kepada petunjuk karyawan agar mereka bersedia memperbaiki perilaku yang tidak sesuai, sekaligus menjadi langkah dalam menanamkan kesadaran dan keinginan setiap individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Syafrina (2017) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap variabel yang telah ditentukan untuk mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan produksi pada PT. Asalta Mandiri Agung yang berjumlah 65 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan merupakan data primer, data Primer merupakan informasi yang dikumpulkan melalui survei yang dilakukan secara langsung di lapangan dengan berbagai metode pengumpulan data yang asli . Sumber data primer untuk penelitian ini diperoleh dari sumber internal, melalui wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner tentang Budaya 5R, Disiplin Kerja, dan Kinerja yang diisi langsung oleh karyawan PT Asalta Mandiri Agung.

Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan software (*Paket Statistik Ilmu Sosial*). Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian, antara lain: uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji statistik deskriptif, analisis koefisien kolerasi, serta analisis regresi linier berganda, uji-t (parsial), uji-f (simultan) dan uji koefisien determinasi (uji R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Validitas

Pada uji validitas kuesioner dikatakan Valid dengan cara membandingkan antara rhitung dengan rtabel, dengan ketentuan apabila rhitung > rtabel maka instrumen dikatakan *valid*, sebaliknya apabila rhitung < rtabel maka instrument dikatakan *tidak valid*. rtabel dicari pada signifikan 5% dengan $n=30$, dengan rumus $df=n-2$, maka di dapat r table sebesar 0,361. Dalam pengujian validitas ini, digunakan software SPSS versi 25 terdiri dari pernyataan dengan sampel yaitu 65 responden. Berikut hasil uji validitas variabel budaya 5r (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 2 Uji Validitas Budaya 5R

No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	R tabel	Keterangan
1	0,430	0,361	Valid
2	0,554	0,361	Valid
3	0,421	0,361	Valid
4	0,526	0,361	Valid
5	0,455	0,361	Valid
6	0,459	0,361	Valid
7	0,492	0,361	Valid
8	0,498	0,361	Valid
9	0,468	0,361	Valid
10	0,472	0,361	Valid

(Sumber: Data Primer Penelitian, diolah 2025)

Tabel 3 Uji Validitas Disiplin Kerja

No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	R tabel	Keterangan
1	0,508	0,361	Valid
2	0,394	0,361	Valid
3	0,429	0,361	Valid
4	0,453	0,361	Valid
5	0,565	0,361	Valid
6	0,429	0,361	Valid
7	0,398	0,361	Valid
8	0,468	0,361	Valid
9	0,386	0,361	Valid
10	0,396	0,361	Valid
11	0,416	0,361	Valid
12	0,423	0,361	Valid
13	0,415	0,361	Valid
14	0,533	0,361	Valid
15	0,499	0,361	Valid
16	0,459	0,361	Valid

(Sumber: Data Primer Penelitian, diolah 2025)

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Pertanyaan	<i>r</i> hitung	R tabel	Keterangan
1	0,405	0,361	Valid
2	0,388	0,361	Valid
3	0,432	0,361	Valid
4	0,447	0,361	Valid
5	0,488	0,361	Valid
6	0,477	0,361	Valid
7	0,696	0,361	Valid
8	0,480	0,361	Valid
9	0,419	0,361	Valid
10	0,403	0,361	Valid

(Sumber: Data Primer Penelitian, diolah 2025)

Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2016) uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ketentuan uji reliabilitas yaitu suatu konstruk atau variabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil analisis uji reliabilitas pada tabel di bawah didapat nilai Cronbach's Alpha pada budaya 5r sebesar 0,612 pada disiplin kerja sebesar 0,722 dan kinerja karyawan sebesar 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel budaya 5r (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) tersebut reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya 5R	0,612	Reliabel
Disiplin Kerja	0,722	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,600	Reliabel

(Sumber: Data Primer penelitian, diolah 2025)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06971843
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.065
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 16 dapat dilihat nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 > 0.05.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antar variabel bebas. Pengujian ini untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian ini dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance* > 0,10 dan batas VIF < 10,00 sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas di antara variabel. Berikut adalah hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	BUDAYA_5R	.717	1.396
	DISIPLIN_KERJA	.717	1.396

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

Berdasarkan hasil tabel 17, menunjukkan bahwa setiap variabel independen tidak memiliki multikolinearitas, karena nilai *tolerance* adalah > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah < 10. Sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya 5r dan disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 8 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	3.901	2.595		1.503
	BUDAYA_5R	.080	.069	.171	1.166
	DISIPLIN_KERJA	-.073	.042	-.265	-1.739

a. Dependent Variable: ABRESID

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

Penelitian menggunakan uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *metode Glejser*, metode ini mengusulkan untuk mengembalikan residu nilai absolut ke variabel independen. Adapun kriteria yang menentukan adanya pengujian heteroscedastisitas atau tidak adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi > 0,05, maka heteroskadastisitas tidak terjadi.
- Jika nilai signifikansi < 0,05, terjadi heteroskadastisitas.

Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:115) uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Tabel 9
Hasil Uji Linearitas Budaya 5R terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_KARYAWAN * BUDAYA_5R	Between Groups	(Combined)	261.918	13	20.148	1.964	.044
		Linearity	100.870	1	100.870	9.834	.003
		Deviation from Linearity	161.048	12	13.421	1.308	.243
	Within Groups		523.097	51	10.257		
	Total		785.015	64			

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

Hasil pengujian nilai signifikansi linearity $0,003 < 0,05$, maka terdapat hubungan linear yang baik antara variabel *independent* Budaya 5R (X1) dan variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansinya 0,03 lebih kecil dari 0,05.

Tabel 10
Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_KARYAWAN * DISIPLIN_KERJA	Between Groups	(Combined)	322.787	20	16.139	1.536	.117
		Linearity	168.179	1	168.179	16.009	.000
		Deviation from Linearity	154.608	19	8.137	.775	.722
	Within Groups		462.229	44	10.505		
Total			785.015	64			

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

Hasil pengujian nilai signifikansi linearity $0,000 < 0,05$, maka terdapat hubungan linear yang baik antara variabel *independent* Disiplin Kerja (X2) dan variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dikarenakan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016:147) Analisis statistik deskriptif dapat digunakan untuk melihat kecenderungan antar variabel dalam penelitian, seperti jumlah variabel penelitian, nilai maksimum, minimum, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Adapun analisis yang dilakukan menggunakan analisis rata-rata tertimbang (*mean weight*).

Tabel 11
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BUDAYA_5R	65	32	45	39.52	3.632
DISIPLIN_KERJA	65	47	71	62.69	6.000
KINERJA_KARYAWAN	65	33	46	40.12	3.502
Valid N (listwise)	65				

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

Berikut merupakan rincian data deskriptif yang telah diolah yaitu sebagai berikut:

- Budaya 5R memiliki nilai minimum sebesar 32 dan nilai maximum 45. Sementara itu nilai rata-rata (mean) sebesar 39,52 dan standar deviasi sebesar 3,632, yang artinya bahwa nilai rata-rata (mean) lebih besar daripada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik.
- Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 47 dan nilai maximum 71. Sementara itu nilai rata-rata (mean) sebesar 62,69 dan standar deviasi sebesar 6,000, yang artinya bahwa nilai rata-rata (mean) lebih besar daripada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik.
- Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 33 dan nilai maximum 46. Sementara itu nilai rata-rata (mean) sebesar 40,12 dan standar deviasi sebesar 3,502, yang artinya bahwa nilai rata-rata (mean) lebih besar daripada standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik.

Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis koefisien korelasi berganda pada penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan (simultan) hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (X), terhadap variabel (Y).

Tabel 12
Hasil Uji Analisis Koefisien Kolerasi

Correlations				
		BUDAYA_SR	DISIPLIN_KERJA	KINERJA_KARYAWAN
BUDAYA_SR	Pearson Correlation	1	.532**	.358**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003
	N	65	65	65
DISIPLIN_KERJA	Pearson Correlation	.532**	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
KINERJA_KARYAWAN	Pearson Correlation	.358**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	
	N	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

Apabila hasil signifikannya < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat hubungan secara signifikan. Berdasarkan tabel 25, nilai kolerasi dan tingkat hubungan untuk setiap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- Kolerasi antara Budaya 5R (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada nilai pearson correlation pada variabel X1 0,358, maka dapat disimpulkan tingkat hubungan variabel X1 dengan variabel Y rendah.
- Kolerasi antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada X2 nilai pearson correlation 0,463, maka dapat disimpulkan tingkat hubungan X2 dengan Y sedang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2016:82) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan antara hubungan dua variabel atau lebih, serta dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 26 dibawah ini:

Tabel 13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.272	4.769		4.251
	BUDAYA_SR	.151	.127	.156	1.189
	DISIPLIN_KERJA	.222	.077	.380	2.887

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25, maka didapat hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20,272 + 0,151B5R + 0,222DK + e$$

Adapun hasil model regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- α = konstanta sebesar 20,272, artinya apabila variabel independent yaitu Budaya 5R dan Disiplin dianggap konstan (bernilai 0), maka dependen yaitu Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 20,272. Dengan nilai positif ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya 5R (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b) Nilai koefisiensi regresi variabel X1 Budaya 5R sebesar 0,151 artinya jika variabel independen lainnya variabel X2 Disiplin Kerja nilainya tetap dan variabel X1 Budaya 5R mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,151. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Budaya 5R (X1) dan Kinerja Karyawan (Y), yang berarti semakin tinggi tingkat Budaya 5R (X1), semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).
- c) Nilai koefisiensi regresi variabel X2 Disiplin Kerja sebesar 0,222 artinya jika variabel independen lainnya variabel X1 Budaya 5R nilainya tetap dan variabel X2 Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,222. Koefisien positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), yang berarti semakin tinggi tingkat Budaya 5R (X1), semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* yaitu Budaya 5R (X1), Disiplin Kerja (X2), terhadap variabel *dependen* Kinerja karyawan (Y). Hasil uji parsial (uji-t) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 14
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.272	4.769		4.251	.000
	BUDAYA_SR	.151	.127	.156	1.189	.239
	DISIPLIN_KERJA	.222	.077	.380	2.887	.005

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

- a) Hasil uji secara parsial (Uji t) untuk variabel Budaya 5R (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,189 dan nilai signifikansi sebesar 0,239. Dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = n - k - 1$ atau $65 - 2 - 1 = 62$, maka nilai t tabel yang diperoleh sebesar 1,66940. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai thitung $1,189 < ttabel$ 1,66940 dengan nilai signifikansi $0,239 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya 5R tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Hasil uji secara parsial untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,887 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = n - k - 1$ atau $65 - 2 - 1 = 62$, maka nilai ttabel yang diperoleh sebesar 1,66940. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, diperoleh nilai thitung $2,887 > ttabel$ 1,66940 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Budaya 5R dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.932	2	90.966	9.352	.000 ^b
	Residual	603.083	62	9.727		
	Total	785.015	64			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, BUDAYA_5R

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh Fhitung sebesar 9,352, sedangkan Ftabel sebesar 3,145. Karena Fhitung > Ftabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Budaya 5R dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent*. Besarnya Budaya 5R dan Disiplin Kerja dalam menjelaskan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi berikut ini :

Tabel 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.232	.207	3.119

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, BUDAYA_5R
 b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

(Sumber: Data yang diproses dengan SPSS 25)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,232 atau 23,2% yang menerangkan bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen Budaya 5R dan Disiplin Kerja sebesar 23,2% dengan sisanya 76,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel independen yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya 5R (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang berbeda terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Asalta Mandiri Agung.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Budaya 5R berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan budaya tersebut kemungkinan masih bersifat formalitas dan belum menyentuh perilaku karyawan secara menyeluruh. Sebagian karyawan mungkin sudah memahami konsep 5R, namun penerapannya dalam aktivitas kerja sehari-hari belum dilakukan secara konsisten. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Tutu, Areros, dan Rogahang 2022 : 28) yang menyatakan bahwa Budaya 5R tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kedua, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika karyawan memiliki kebiasaan kerja yang tertib, seperti datang tepat waktu, menaati peraturan perusahaan, serta menyelesaikan tugas sesuai target, maka produktivitas dan hasil kerja mereka juga cenderung lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Prasetyo dan Marlina 2023 : 29) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, diketahui bahwa pengujian yang dilakukan antara Budaya 5R (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Asalta Mandiri Agung menunjukkan bahwa variabel Budaya 5R (X1) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat ditunjukkan oleh tingkat signifikansinya sebesar 0,239 yang lebih besar dari 0,05.
2. Berdasarkan hasil pengujian SPSS antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansinya sebesar 0,05 yang masih berada dalam batas signifikan dari 0,05.
3. Selain itu, hasil perhitungan SPSS juga menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan antara Budaya 5R (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara bersama-sama (simultan), yang ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 9,352 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Saran

Bagi Perusahaan PT Asalta Mandiri Agung

Budaya 5R berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan sebaiknya tidak hanya menyampaikan Budaya 5R melalui sosialisasi formal, tetapi langsung mengintegrasikannya ke dalam aktivitas kerja sehari-hari. Penerapan dapat dilakukan melalui evaluasi rutin, misalnya menggunakan lembar penilaian sederhana atau dokumentasi kondisi area kerja.

Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan disarankan meningkatkan disiplin kerja melalui sistem pengawasan yang konsisten dan terstruktur, misalnya dengan absensi digital atau notifikasi tugas. Mekanisme penilaian disiplin yang transparan juga diperlukan agar karyawan mengetahui tingkat kedisiplinannya secara objektif.

Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja yang kemungkinan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Selain itu, disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmkeb.v2i1.78>
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan, 3(3), 651–664. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.04>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, DAN R&D. Alfabeta.
- Susanto, S. A. J., & Rahardjo, J. (2018). Analisa Perubahan dan Perbaikan Sistem Kerja Serta Budaya Perusahaan dengan Fast Start dan 5R pada SPP KRW PT X. Jurnal Titra, 6(2), 145–152.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 4(8), 1–12. Diambil dari <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. Productivity, 3(1), 24–29.