

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta

Chyntia Hanny dan I Gede Adiputra

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email : chyntiahanny@yahoo.co.id

Abstract: *The purpose of this research is to know the impact of organizational culture and work discipline on employee performance. The method in this study is using causal method with quantitative research and used questionnaire to collected the data. The population in this study were 55 respondents. Sample size taken for this research is 40 respondents. This study used software SmartPLS version 3.0. The results suggest that organizational culture are positive and significant effect on employee performance. Then, work discipline has a positive and not significant effect on employee performance.*

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kausal dengan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 responden. Ukuran sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah 40 responden. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh perusahaan saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Aset terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya yang menentukan keberhasilan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat diterapkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Manusia adalah faktor pendorong utama dari semua organisasi aktivitas, karena peran itu maka tenaga kerja harus mendapat perhatian lebih serius jika organisasi bergerak (Hasibuan, 2009, h. 112). Sumber daya manusia berperan penting dalam kegiatan perusahaan demi tercapainya tujuan yang diinginkan bersama. Perusahaan mampu bersaing dalam dunia bisnis jika menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Pengelolaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja perusahaan dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan memiliki sasaran luas. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2012, h. 1).

Kinerja sering kali menjadi masalah dalam perusahaan sehingga menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Masalah tersebut dapat disebabkan karena tenaga kerja yang kurang terampil, peralatan dan fasilitas, prosedur kerja, media, motivasi, material, keuangan, dan sebagainya. Untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, keterampilan, motivasi, tanggung jawab, budaya organisasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Faktor tersebut yang akan menjadi tolak ukur untuk berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja karyawan juga berkaitan erat dengan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai ketentuan perusahaan. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009, h. 67).

Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai didalamnya. Budaya organisasi merupakan proses awal terbentuknya nilai individu dan kepercayaan bersama dalam perilaku karyawan. Budaya tercermin atas dasar nilai yang terkandung dalam setiap individu meliputi moral, sikap, agama, adat istiadat. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai - nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, simbol, ritual, dan mitos yang berfungsi sebagai perekat dalam menyatukan organisasi dan selalu berkembang seiring waktu (Glaser et al., Koesmono, 2010, h. 39).

Disiplin tentu tidak bisa melekat dengan sendirinya, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan bimbingan kepada karyawan dalam menerapkan disiplin kerja. Perusahaan berperan dalam menegakkan disiplin dan mengatur karyawan agar mau bekerja sesuai harapan. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi tersebut. Dalam hal ini disiplin dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan. Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita – cita, keinginan dan harapan (Daryanto, 2009, h. 1).

KAJIAN TEORI

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan (Wibowo, 2016, h. 3). Kinerja adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran tersebut terhitung dalam waktu tenaga kerja biasanya dihitung dalam bentuk satuan jam (Mangkunegara, 2007). Budaya organisasi (*organizational culture*) diartikan sebagai suatu nilai – nilai dan simbol – simbol yang harus dipahami dan dipatuhi bersama yang terdapat didalam suatu organisasi dan budaya itu diciptakan untuk membedakan dengan organisasi lain. Budaya ini secara unik sebagai pembeda antara organisasi dengan yang lain (Marta dan Suharnomo, 2011, h. 5). Norma dan nilai - nilai budaya organisasi sangat mempengaruhi mereka yang secara langsung atau tidak langsung terlibat dengan organisasi. Norma - norma ini tidak terlihat tetapi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan dan profitabilitas (Stewart, 2010). Norma dan nilai adalah hal

pertama yang harus diperhatikan dalam budaya organisasi untuk memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Davis (2011, h. 129) mengemukakan bahwa disiplin sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi, yang berarti bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai implementasi dari manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Pacitti (2011) mengemukakan bahwa disiplin adalah perilaku sikap dan bertindak sesuai dengan aturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja agar saling berkomunikasi (Wibowo, 2016, h. 44). Mengutip dari Landy and Conte (2010), kinerja adalah kemampuan karyawan saat bekerja untuk menjalankan tugasnya. Menurut kutipan dari Sultana, et al (2012), kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian tugas tertentu yang telah diukur sebelumnya atau diidentifikasi berdasarkan standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja berperan penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan serta pengetahuan dan keterampilan / kemampuan yang ada pada karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil penilaian kerja seseorang dalam pencapaian tugas yang diukur dengan standar yang telah ditetapkan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi – asumsi dasar, yang ditentukan oleh suatu kelompok untuk belajar mengatasi problem – problem kelompok (Muchlas, 2005, h. 531). Menurut kutipan dari Needle (2004), budaya organisasi juga dijelaskan sebagai perilaku atau interaksi manusia dalam suatu organisasi. Menurut kutipan dari Nelson & Quick (2011), budaya organisasi melakukan empat fungsi: memberikan anggota rasa identitas, meningkatkan komitmen mereka, memperkuat nilai organisasi dan berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk membentuk perilaku.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu bentuk keyakinan dan nilai - nilai dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi dan berdampak kepada cara berperilaku dan cara mengatasi masalah di perusahaan serta mempunyai peranan penting untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja secara optimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 1991, h. 193). Dalam kutipan dari Sastrohadiwiryono (2005), tujuan dari disiplin karyawan adalah agar karyawan mematuhi semua peraturan dan kebijakan pekerjaan dan organisasi yang berlaku, baik tertulis dan tidak tertulis, dan melaksanakan perintah manajemen dengan benar. Dalam kutipan dari Singodimedjo (2013), disiplin adalah sikap dan kemauan seseorang untuk taat dan patuh norma peraturan yang berlaku di sekitar kinerja karyawan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan yang mau berusaha menaati semua peraturan dan norma – norma yang berlaku dalam perusahaan.

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

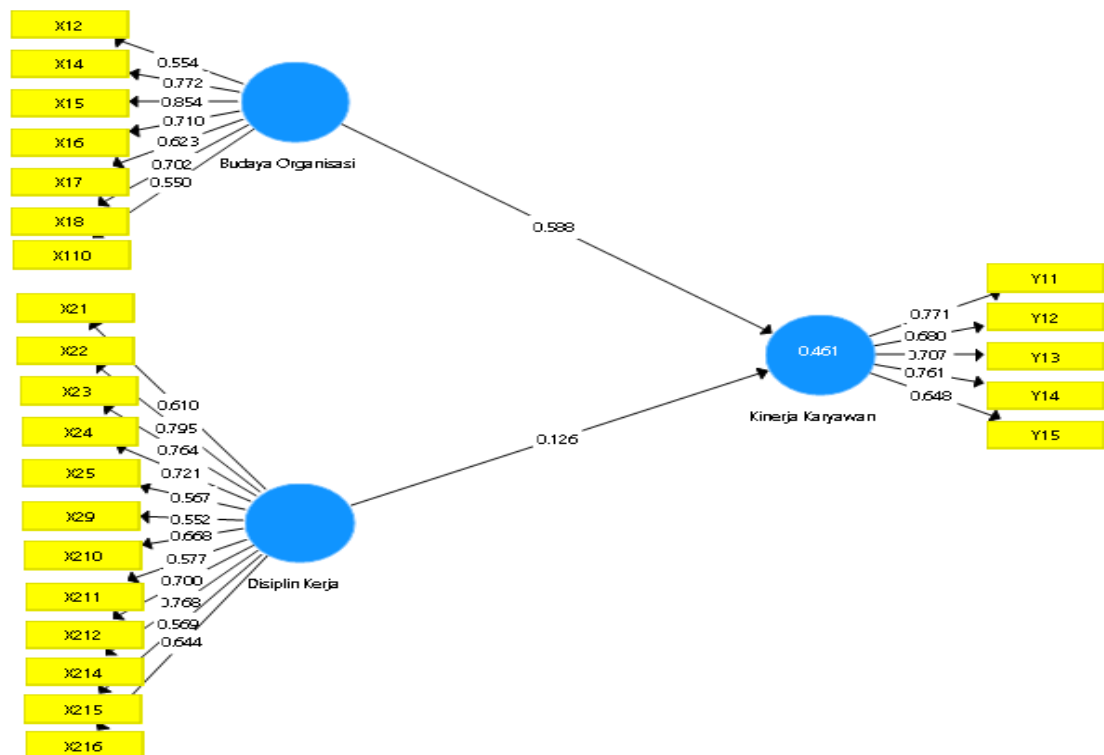
METODOLOGI

Desain penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausal dan menggunakan teknik pengambilan data kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 karyawan PT Multikarya Sarana Perkasa di Jakarta Utara. Metode *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dan jenis sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* dengan jumlah sampel yang akan digunakan adalah 40 karyawan. Pada penelitian ini, jenis uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis.

HASIL ANALISIS DATA

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, diketahui bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin wanita sebanyak 28 orang (70%), berdasarkan pendidikan terakhir yang mempunyai pendidikan Sarjana S1 sebanyak 20 orang (50%), berdasarkan usia di bawah 30 tahun sebanyak 30 orang (75%), berdasarkan unit kerja Accounting sebanyak 9 orang (22.5%), berdasarkan lama bekerja selama 1 sampai 2 tahun sebanyak 15 orang (37.5%). Pengukuran ini menggunakan skala likert dengan bobot nilai 1-5. Gambar 1 menunjukkan pengukuran masing-masing variabel dan sumbernya, instrumen tersebut telah dilakukan analisis validitas dengan hasil analisis faktor loading diatas 0,70. Terkadang, pada penelitian tahap awal tingkat 0.50 - 0.60 dianggap sudah dapat digunakan (Malhotra, 2010, h. 734). Nilai *AVE* yang diharapkan yaitu lebih dari 0.50 (Hussein, 2015). Tabel 1 menunjukkan untuk analisis uji reliabilitas nilai *Cronbach's alpha* yang diharapkan yaitu lebih dari 0.60 untuk semua konstruk (Hussein, 2015). Dalam uji reabilitas komposit data yang memiliki nilai reliabilitas komposit (*composite reliability*) lebih dari 0.70, maka mempunyai reliabilitas yang tinggi (Hussein, 2015). Dalam uji validitas, nilai *AVE* yang diharapkan yaitu lebih dari 0.50 (Hussein, 2015). Penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai *t-statistics* pada *path coefficient* (Hair dkk., 2011). Pengukuran nilai *t-statistics* dapat dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* (Henseler dkk., 2009).

Gambar 1. Hasil nilai *Loading Factor*



Tabel 1. Uji Realibilitas

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...			
Budaya Organi...	0.810	0.829	0.861	0.474			
Disiplin Kerja	0.887	0.915	0.904	0.444			
Kinerja Karyawan	0.760	0.764	0.839	0.511			

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan dinyatakan jika variabel independen signifikan terhadap variabel dependen akan memiliki nilai *t-statistics* > 1,96 dengan *p-values* ≤ 0,05. Tabel 2 menunjukkan hasil analisis pengujian hipotesis.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (JO...	P Values
Budaya Organi...	0.588	0.534	0.205	2.876	0.004
Disiplin Kerja -...	0.126	0.219	0.272	0.464	0.643

DISKUSI

Berdasarkan kriteria yang diperoleh dimulai dari indikator Budaya Organisasi (BO) yaitu dari BO-1 sampai dengan BO-7, indikator Disiplin Kerja (DK) yaitu DK-1 sampai dengan DK-8, indikator Kinerja Karyawan (KK) yaitu KK-1 sampai dengan KK-3. Pada tabel 1 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada indikator Budaya Organisasi (BO), Disiplin Kerja (DK), Kinerja Karyawan (KK) adalah di atas 0.60, hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut dinyatakan reliabel, dan *Composite Reliability* diatas 0.70. Namun, pada nilai *AVE* hanya indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai di atas 0.50.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, pada pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan nilai *original sampel* variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.588, artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai *t- statistic* sebesar 2.876 dan *p-values* sebesar 0.004, ini artinya hipotesis pertama tidak ditolak (signifikan).

Berdasarkan pengujian Hipotesis pada pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan nilai *original sampel* variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.126, artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dengan nilai *t- statistic* sebesar 0.464 dan *p-values* sebesar 0.643, ini artinya hipotesis kedua di tolak (tidak signifikan).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multikarya Sarana Perkasa. Hal ini berarti bahwa dengan adanya budaya organisasi yang semakin baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yaitu dengan adanya agresifitas kerja seperti menjalankan tugas atau kewajiban dengan baik dan benar untuk memberikan kinerja secara optimal. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Multikarya Sarana Perkasa. Hal ini berarti bahwa masih rendahnya keadilan yang diberikan pimpinan terhadap bawahan, perlakuan yang berbeda, kurang kepedulian pimpinan dalam membantu memecahkan masalah pekerjaan, beberapa dari karyawan yang masih datang dan pulang tidak tepat waktu sehingga tidak berpengaruh signifikan.

Bagi peneliti lain, peneliti menyarankan untuk menggunakan indikator lain di luar penelitian yang mampu menjelaskan ketiga variabel secara lebih komprehensif. Peneliti juga menyarankan untuk memperluas jangkauan penelitian dan menambah jumlah responden agar hasil penelitian lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. (2009). *Demonstrasi Sebagai Metode Belajar*. Jakarta: Depdikbud.
Davis, Keith. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.

- Glaser, et al., (2010). Measuring and Interpreting Organizational Culture. *Management Communication Quartely* Vol.1 No.2 pp 173-178.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- Hasibuan, Malayu. S. P.(1991), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar Kunci Keberhasilan*, Jakarta : CV. Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least square path modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing*. Volume 20, 277-319.
- Hussein, A. S., (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2010). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 3rd Edition. United States of America: John Wiley & Sons.
- Malhotra, N. K., (2010). *Marketing Research* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marta dan Suharmono. (2011). *Employee Engagement : Antecedent dan Konsekuensi* *Journal Studi Pada Unit CS*. Semarang: PT. Telkom Indonesia.
- Muchlas. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Needle, David. (2004). *Business in Context: An Introduction to Business and Its Environment*. ISBN 978-1861529923. Chapter 4 Ref.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2011). *Understanding Organizational Behavior*. Belmont, CA: Cengage South-Western.
- Pacitti, (2011). Efficiency Wages, Unemployment, And Labor Discipline. *Journal Of Business & Economics Research*. Volume 9 No. 3, Pp.1-10.
- Sastrohadiwiryo, B., S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit SMMA.
- Stewart, C., M. (2009). *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jilid 1. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sultana, A., et al. (2012). Impact of Training on Employee Performance: A study of Telecommunication Sector in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Volume 4 No. 6.
- West, Turner. (2008). *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. 5th edition. Rajawali Pers: PT Raja Grafindo Persada.