

Analisis Peranan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Dedy Syahyuni

Manajemen; Universitas Bina Sarana Informatika; Jalan Kramat Raya No 98, 21326158;
dedy.ddn@bsi.ac.id

* Korespondensi: e-mail: dedy.ddn@bsi.ac.id

Diterima: 6/24; Review: 7/28 Disetujui: 7/30

Cara sitasi: Dedy Syahyuni. 2022. Analisis Peranan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Kantor. 7 (1): Halaman 12-22

ABSTRAK Di dalam setiap perusahaan atau organisasi pasti ada warna atau pembeda yang membuat organisasi atau perusahaan tersebut terlihat unik bila dilihat dan dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan lain. Hal ini terbentuk dari bagaimana pimpinan puncak dan pendiri organisasi membuat keputusan sejak dari awal organisasi atau perusahaan tersebut didirikan, hal ini disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi membentuk karakter dan pola pikir dari para karyawan di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Budaya yang baik akan membentuk kinerja karyawan yang baik dan bersinergi dalam setiap pekerjaan dan hubungan yang baik antara satu karyawan dengan karyawan yang lain dan begitu pula bila terjadi sebaliknya. Oleh karena itu budaya organisasi adalah hal yang patut diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja. Selain dari itu budaya organisasi juga mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan, dan secara langsung atau tidak langsung disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja. Tulisan ini mencoba memaparkan bagaimana hubungan ketiga variabel tersebut dalam sebuah perusahaan dimana yang menjadi responden berjumlah 40 orang dan metode yang dipakai adalah metode kuantitatif dan dalam perhitungan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dengan tingkat kesalahan adalah 5%.

Kata kunci: Budaya, Disiplin, Kinerja

Abstract In every company or organization there must be a color or differentiator that makes the organization or company look unique when viewed and compared to other organizations or companies. This is formed from how the top leaders and founders of the organization make decisions from the beginning of the organization or company being founded, this is called organizational culture. Organizational culture shapes the character and mindset of the employees in the organization or company. A good culture will form good employee performance and synergies in every job and good relations between one employee and another and vice versa. Therefore, organizational culture is something that should be considered by human resource management in an effort to improve performance.

Apart from that, organizational culture also affects the improvement of employee work discipline, and directly or indirectly work discipline also affects employee performance. So it can be seen that organizational culture and work discipline are two things that affect the effort to improve performance. This paper tries to explain how the relationship between the three variables in a company where the respondents are 40 people and the method used is a quantitative method and in calculations using the SPSS application with an error rate of 5%.

Keywords: Culture, Discipline, Performance

1. Pendahuluan

Budaya organisasi adalah sebuah tata cara dalam sebuah perusahaan atau organisasi baik secara tertulis atau tidak tertulis. Budaya organisasi dapat dikatakan pula sebagai sebuah cara yang dipakai organisasi dan atau perusahaan dalam menyikapi sebuah permasalahan. Hal ini dapat dilihat dari pola tingkah laku dan pola pikir dari orang atau karyawan yang ada di dalamnya. Bagaimana mereka bersikap dan melihat pekerjaan dan rekan kerja dan bagaimana sebuah pekerjaan diselesaikan baik dalam tim atau dilakukan dalam tugas individual.

Budaya organisasi adalah hasil dari pola kerja yang ditamankan oleh pendiri dan pendahulu organisasi atau perusahaan. Bagaimana mereka menekankan pola adat istiadat, etika, dan lain sebagainya. Pola ini mengakar dengan kuat di dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan akhirnya mempengaruhi dalam setiap pekerjaan.

Beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, seperti disiplin kerja dan kinerja perusahaan dan juga termasuk kinerja karyawan yang ada di dalamnya.

Perusahaan dengan budaya yang baik akan menghasilkan karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, profesionalisme dan lain sebagainya dan hal ini pada akhirnya akan membuat atau terciptanya kinerja karyawan dan kinerja perusahaan yang baik. Secara langsung atau tidak langsung akan tercipta efisiensi dan efektifitas kerja dan juga produktivitas kerja yang tinggi. Sinergi pekerjaan yang baik dan pada akhirnya menciptakan sebuah organisasi yang solid.

Menurut Robbins, Budaya Organisasi merupakan sebuah cara kerja atau tata laksana yang dijalankan para karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan yang dapat dijadikan pembeda yang unik diantara diri para karyawan sendiri atau dengan anggota dari organisasi atau perusahaan lainnya (Robbins, Stephen P & Judge, 2017).

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standard*”. Berdasarkan pendapat dari Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sebuah langkah dari pelaksanaan pengaturan untuk memperteguh atau menjalankan aturan aturan dalam organisasi (Mangkunegara, 2015)

Selain dari pendapat Keith Davis di atas, menurut Menurut Torhadi dalam Sutrisno menyatakan bahwa secara sederhana disiplin kerja dibutuhkan untuk mencapai

tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga tingkat efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi perkataan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap tim (Sutrisno, 2016). Lebih lanjut disampaikan, disiplin berusaha untuk melindungi pola perilaku yang baik dengan cara menetapkan respons yang dikehendaki oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan, kedisiplinan merupakan fungsi operasional dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan fungsi terpenting karena dalam disiplin kerja, semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sedangkan tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik, maka akan sulit bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2016)

Lalu menurut Menurut Viethzal Riva'i seperti yang dikutip Hartatik dalam Pramularso "Disiplin kerja karyawan adalah suatu cara yang dipakai oleh para manajer untuk mengubah dan memperbaiki pola perilaku serta sebagai acuan dari upaya untuk peningkatan kesadaran dan kebersediaan dari karyawan dalam mentaati semua aturan dari perusahaan serta norma-norma sosial berlaku di lingkungannya." (Pramularso, 2017)

Menurut Faustino Cardoso Gomes seperti yang tertulis dalam Mangkunegara, mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai sebuah ungkapan seperti *output* dari dalam diri karyawan, tingkat efisiensi serta efektivitas dan hal ini sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan (Mangkunegara, 2015)

Menurut Harmani Pasolong seperti yang dikutip dalam Fahmi, kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu:

1. Hasil kerja dicapai secara pribadi atau perseorangan atau secara organisasi, yang berarti kinerja tersebut merupakan adalah hasil akhir yang didapatkan baik secara sendiri-sendiri atau tim.
2. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan atau perusahaan diberi kewenangan dan tanggung jawab, yang berarti karyawan atau perusahaan diberi hak dan kekuasaan untuk menindaklanjuti pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara yang baik dan benar.

3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara resmi, yang berarti dalam melaksanakan tugas individual atau tim, tentu saja semua pihak harus dapat mengikuti aturan yang ditetapkan.
4. Pekerjaan yang dilakukan tidak bertentangan dengan aturan moral dan etika yang berlaku, artinya selain harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh lingkungan dan perusahaan, tentu saja pekerjaan yang dilaksanakan tersebut haruslah tidak bertentangan dengan moral dan etika yang berlaku di lingkungan dan perusahaan (Fahmi, 2016).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penulisan kuantitatif, dimana penelitian mencoba memfokuskan dan membahas pada pengujian hipotesis, dengan menggunakan data-data yang penulis dapatkan dengan cara menggunakan sebar kuesioner dan kemudian diukur secara statistik.

Kuesioner yang disebarkan dibuat berdasarkan pada teori yang dipilih oleh penulis sesuai dengan variabel dalam judul penelitian dan semua jawaban dari responden tersebut dinilai dengan menggunakan metode *Skala Likert*.

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Ceger, Jakarta Timur. Adapun respondennya adalah seluruh karyawan pada unit SDM sebanyak 40 orang dan penelitian ini menggunakan signifikansi 5%.

3. Hasil dan Pembahasan

Seperti yang telah dibahas pada bagian terdahulu bahwa dalam tulisan ini, pengujian dilakukan dalam beberapa tahapan pengujian dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 21. Dalam penelitian ini penulis menggunakan signifikansi 5% dengan jumlah responden yang berjumlah 40 orang jadi pada *tabel f* didapatkan batas validitas 0,316. Adapun hasil dari uji validitas adalah sebagai berikut: untuk variabel Budaya Organisasi didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Validitas Budaya Organisasi

No	Tabel R	Nilai Hitung	Keterangan
1	0,316	0,778	Valid
2	0,316	0,805	Valid
3	0,316	0,859	Valid
4	0,316	0,758	Valid
5	0,316	0,845	Valid
6	0,316	0,805	Valid
7	0,316	0,816	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil perhitungan *validitas variabel 1* yaitu budaya organisasi didapatkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan *valid* karena melebihi angka dari *table r*.

Tabel 2: Validitas Disiplin Kerja

No	Tabel R	Nilai Hitung	Keterangan
1	0,316	0,895	valid
2	0,316	0,842	valid
3	0,316	0,784	valid
4	0,316	0,919	valid
5	0,316	0,932	valid
6	0,316	0,933	valid
7	0,316	0,907	valid
8	0,316	0,864	valid
9	0,316	0,820	valid
10	0,316	0,882	valid

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil perhitungan *validitas variabel ke dua* yaitu disiplin kerja didapatkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan *valid* karena melebihi angka dari *table r* yaitu 0,316.

Tabel 3: Validitas Kinerja

No	Tabel R	Nilai Hitung	Keterangan
1	0,316	0,859	valid
2	0,316	0,888	valid
3	0,316	0,525	valid
4	0,316	0,849	valid
5	0,316	0,888	valid
6	0,316	0,907	valid
7	0,316	0,863	valid
8	0,316	0,905	valid

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil perhitungan *validitas variabel* ketiga yaitu kinerja didapatkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid karena melebihi angka dari 0,316.

Dapat dilihat dari ketiga tabel di atas bahwa dari semua variabel didapatkan hasil bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid. Berikutnya adalah hasil perhitungan uji *reabilitas* dari tiga variabel didapatkan hasil:

Tabel 4: Reabilitas

Variabel	Reabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,911	Tinggi
Disiplin	0,966	Tinggi
Kinerja	0,926	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Sedangkan dari hasil perhitungan uji *reabilitas* didapatkan hasil bahwa semua variabel memiliki tingkat *reabilitas* tinggi dimana Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,911, lalu Variabel Disiplin Kerja sebesar 0,966 sedangkan Variabel Kinerja sebesar 0,926.

Berikutnya adalah uji klasik yang terdiri dari uji *normalitas*, *multikolinier* dan uji *heterokedaksitas*, dan masih menggunakan bantuan dari SPSS.

Tabel 5: Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		41
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,84534186
Most	Absolute	.169
Extreme	Positive	.169
Differences	Negative	-.130
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,081
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.193

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa sebaran data terlihat normal hal ini dibuktikan dengan hasil *asympt sig.* yang lebih besar dari 0,05.

Uji berikutnya adalah uji multikolinier dan masih menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 21 dan berikut adalah hasilnya:

Tabel 6: Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,268	3,382		1,262	.215		
Budaya	1,011	.288	.837	3,516	.001	.151	6,639
Disiplin	-.013	.191	-.016	-.066	.947	.151	6,639

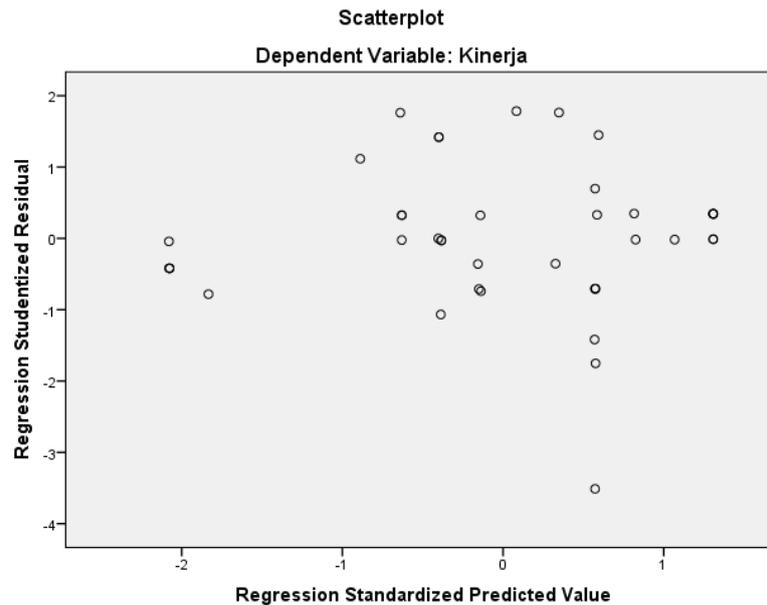
a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dapat dilihat dari hasil di atas bahwa dalam uji *multikolinieritas* diketahui ada hubungan yang baik antara variabel bebas karena tidak ditemukan kolinieritas.

Berikutnya adalah uji *heterokedaksitas*, untuk mengetahui apakah ada atau ditemukannya keraguan dalam pengujian.

Tabel 7: Heterokedaksitas



Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil uji *heterokedaksitas* di atas didapatkan bahwa tidak terjadi keraguan karena titik menyebar di atas dan di bawah nol, tidak mengumpul, tidak berpola dan tidak bergelombang.

Berikutnya adalah uji *Korelasi* dari *Keyia* variabel penelitian yaitu Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan, dan hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 8: Uji Korelasi

Correlations

		Budaya	Disiplin	Kinerja
Budaya	Pearson Correlation	1	.922**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	41	41	41
Disiplin	Pearson Correlation	.922**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000

	N	41	41	41
Kinerja	Pearson Correlation	.822**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	41	41	41

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

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Pengujian selanjutnya adalah uji *Determinasi* dan uji *Regresi*, dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 9: Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822a	.676	.659	2,919

a. Predictors: (*Constant*), Disiplin, Budaya

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari uji diatas dapat dilihat bahwa korekasi atau hubungan antara ketiga variabel adalah 0,822 yang berarti memiliki hubungan yang sangat kuat dan uji determinasi didapatkan angka 0,676 yang artinya kedua variabel x memberikan kontribusi terjadinya variabel y sebesar 67 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 10: Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (<i>Constant</i>)	4,268	3,382		1,262	.215
Budaya	1,011	.288	.837	3,516	.001
Disiplin	-.013	.191	-.016	-.066	.947

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (2021)

Dari hasil beberapa uji diatas dapat dinyatakan bahwa hasil penelaahan dari ketiga variabel dinyatakan baik dan berhasil. Hal ini hampir sama dengan beberapa penelitian sebelumnya dengan variabel yang sama.

Menurut penelitian dari Ibrahim, terdapat kesimpulannya adalah ada pengaruh secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang (Ibrahim, 2020)

Selain dari itu menurut Syahyuni, dalam uji korelasi dan determinasi atas ketiga variabel yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja maka didapatkan hasil bahwa terdapat angka 0,636 yang artinya ada hubungan yang kuat karena ada dalam kisaran 0,60 sampai 0,799. Sedangkan dalam uji determinasi didapatkan angka sebesar 0.404 yang artinya kedua variabel *independent* dalam hal ini variabel disiplin dan budaya organisasi kontribusi sebesar 40 persen terhadap terbentuknya kinerja karyawan dan selebihnya, sekitar 60 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam hal ini tidak dihitung dalam penelitian (Syahyuni, 2020).

Lebih lanjut berdasarkan penelitiannya, menurut Amran & Tarmizi berdasarkan uji secara simultan secara bersama-sama (serentak) diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 162,608 dan *Ftabel* sebesar 3,21, hal ini menyatakan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Amran & Tarmisi, 2021)

Selain dari itu menurut Pudjiati & Fatimatul. Khabibah, berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan dipengaruhi oleh Budaya organisasi karena variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang dominan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini berarti bahwa karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan bekerja sesuai prosedur kerja yang telah diatur dalam aturan, norma, etika, tatakrma dancara kerja yang sudah berlaku di PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan dan karyawan PT PLN (Persero) UP3 Balikpapan sangat memahami ketentuan-ketentuan kerja tersebut sehingga mereka bekerja untuk mencapai kinerja secara maksimal sesuai petunjuk dan ketentuan yang telah berlaku tersebut (Pudjiati & Fatimatul. Khabibah, 2020)

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari tulisan ini adalah sebagai berikut dari hasil uji validitas dan reabilitas didapatkan hasil bahwa semua item dinyatakan valid dan hasil reabilitas juga dinyatakan reabilitas tinggi. Terdapat hubungan yang kuat diantara ketiga variabel dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya dan disiplin kerja selanjutnya, sebaiknya perusahaan terus mempertahankan tingkat pelaksanaan budaya organisasi dan disiplin kerja karena cukup mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan. Perlu adanya upaya yang lebih baik dalam mempertahankan tingkat kinerja karyawan pada perusahaan seperti mencari variabel lain yang juga berhubungan dengan variabel kinerja karyawan.

Referensi

- Amran & Tarmizi T. 2021. ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO AREA MUARA BUNGO. J. Manaj. Sains 1.
- Fahmi I. 2016. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim M& E. 2020. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA TIMORENG PANUA KECAMATAN PANCA RIJANG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. Praja 8.
- Mangkunegara AP. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pramularso EY. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. Widya Cipta - J. Sekr. dan Manaj. 1: 171–178.
- Pudjiati & Fatimatul. Khabibah. 2020. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN(PERSERO) UP3 BALIKPAPAN. J. GeoEkonomi 11.
- Robbins, Stephen P & Judge TA. 2017. Perilaku Organisasi, 16e. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, 8e. Jakarta: Kencana.
- Syahyuni D. 2020. Analisa Hubungan Antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan. Ecodemica 4.