

ORGANIZATIONAL CULTURE INFLUENCE ON EMPLOYEES WORK DISCIPLINE PT. XAB INDUSTRIAL SERVICE DURI

Maulana Al Mustaqim¹, Sri Kartikowati², Hardisem syabus³

Email: maulana.al2510@student.unri.ac.id¹, tiko22@ymail.com, hardisem.syabus@lecturer.unri.ac.id³
No. Hp: 0852-6410-0945

*Economic Education Study Program
Department of Social Sciences Education
Faculty of teacher Training and education
University of Riau*

Abstract: *The study aims to determine the influence of organizational cultures on employee work disciplines. The population in this study is all employees of PT. XAB Industrial Service Duri as many as 130 employees. Samples of 57 respondents were taken using Taro Yamane's technique of random sampling. Data is collected using a questionnaire, then analyzed by a simple linear regression method. The results showed the influence of organizational culture to work discipline against employee performance with a donation of 0.292 or 29%. With the equation $Y = 10.813 + 0.448 X_1$ This research advice can be used as a reference to improve employees ' performance through the implementation of organizational culture to the work discipline of PT employees. XAB Industrial Service Duri*

Key Words: *Organizational Culture, Work Discipline.*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. XAB INDUSTRIAL SERVICE DURI

Maulana Al Mustaqim¹, Sri Kartikowati², Hardisem syabrus³

Email: maulana.al2510@student.unri.ac.id¹, tiko22@ymail.com, hardisem.syabrus@lecturer.unri.ac.id³
No. Hp: 0852-6410-0945

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.XAB Industrial Service Duri sebanyak 130 karyawan. Sampel 57 responden diambil dengan menggunakan teknik Taro Yamane yaitu random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuisisioner, kemudian dianalisis dengan metode regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja secara terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan sebesar 0,292 atau 29% . Dengan persamaan $Y = 10,813 + 0.448 X_1$ saran penelitian ini dapat dijadikan acuan meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT.XAB Industrial Service Duri

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Pada masa krisis global seperti saat ini, banyak perusahaan mengalami kelesuan dalam menjalankan kehidupan organisasinya. Di antara perusahaan-perusahaan tersebut bahkan ada yang telah mengalami penurunan usaha karena terfokus pada berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja sekaligus daya saingnya. Adapaun upaya-upaya tersebut adalah pemberian motivasi, pemberian keterampilan, pemberian kompensasi, promosi jabatan. Upaya-upaya tersebut penting dilakukan sebagai bentuk adaptasi terhadap perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternalnya, namun seringkali tanpa disadari perusahaan mengabaikan integrasi internal perusahaan, seperti melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia (SDM) nya sebagai salah satu aset penting perusahaan. Perusahaan yang mampu bertahan dan bersaing telah mencerminkan kemampuannya dalam mengelola segala sumber daya yang dimilikinya (Susanto, 2010).

Disiplin kerja karyawan sangat penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan Soetopo (2010),. PT. XAB Industrial Service Duri merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan electric motor. Sebagaimana observasi awal yang peneliti lakukan melalui wawancara dengan bapak Ali Umri selaku site coordinator pada PT. XAB Industrial Service Duri yang menyatakan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan sebagaimana dapat dilihat dari daftar hadir karyawan yang mana tingkat kedisiplinan karyawan tergolong kategori rendah. Jenis hukuman teguran di tahun 2014 sebanyak 5 dan di tahun 2015 sebanyak 9 dan jenis hukuman potongan gaji di tahun 2014 sebanyak 1 dan di tahun 2015 sebanyak 2

Untuk meningkatkan kinerja karyawan manajer harus meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang lebih maksimal. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dengan kata lain bahwa disiplin kerja yang baik itu akan mencapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Disiplin adalah suatu ketaatan terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang di kendalikan yang dapat di lakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Fungsi tindakan diantaranya , menegakkan peraturan dan kepastian hukum, membina pegawai agar dapat berperilaku efektif, efisien, dan professional serta menjunjung tinggi integritas, kehormatan dan identitas sebagai karyawan.

Pentingnya pemberian reward kepada karyawan suatu perusahaan akan dapat memaksimalkan nilai dan fungsi kinerja karyawan, sehingga tujuan utama dari sebuah perusahaan dapat tercapai dengan maksimal melalui pemberian reward Koencoro (2013). Pemberian reward yang baik akan mengarahkan individu karyawan dalam melaksanakan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Menurut (Sardiman, 2011) punishment adalah suatu perbuatan yang kurang menyenangkan yang berupa hukuman

atau sanksi yang diberikan kepada pegawai secara sadar ketika terjadi pelanggaran agar tidak mengulangi lagi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 130) hukuman (*punishment*) adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan punishment adalah hukuman atau sanksi yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan memperbaiki kinerja karyawan.

Budaya organisasi dapat sangat mempengaruhi individu dan kinerja perusahaan, terutama dalam lingkungan yang bersaing. Tantangan baru yang dihadapi perusahaan mendorong diciptakannya cara baru melakukan sesuatu untuk perbaikan kinerja yang terus menerus (*continous improvement*). Telah banyak studi yang dilakukan membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi berbagai outcomes seperti produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis (Deal dan Kennedy, Denison, Ouchi, Posner, Kouzes dan Schmidt, Pritchard dan Karasick, serta Sathe dalam Ritchie, 2009). Bagi PT. XAB Industrial Service konsep budaya organisasi telah lama diterapkan pada semua lini karyawan sesuai dengan tugas di bidangnya masing-masing, karena PT XAB Industrial Service memahami pentingnya pemahaman tujuan dari apa yang menjadi misi dan visi perusahaan serta tujuan organisasi oleh setiap karyawan akan membawa pada kemajuan dan daya saing dari PT XAB Industrial Service. Budaya perusahaan (*corporate culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan. Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian (Ndraha, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT.XAB Industrial Service Duri. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.XAB Industrial Service Duri yang berjumlah 130 karyawan. penelitian ini menggunakan teknik proposional sampling untuk memperoleh sampel, penelitian ini dilakukan terhadap sampel sebanyak 57 sampel sampel diambil secara acak dari setiap cabang PT.XAB Industrial Service Duri. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan menggunakan uji regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dapat dijelaskan dengan tabel distribusi frekuensi budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebagai berikut:

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya (Robbins 2009)

Tabel 1. Distribusi frekuensi variabel BUDAYA ORGANISASI

Kategori	Interval		Frekuensi	Persentase%
Sangat setuju	33,7	40	6	10,53%
Setuju	27,3	33,6	9	15,79%
Netral	20,9	27,2	29	50,88%
Tidak setuju	14,5	20,8	11	19,30%
Sangat tidak setuju	8	14,4	2	3,51%
jumlah			57	100%

Sumber: Data olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang karyawan di PT.Xab industrial service duri memiliki Budaya organisasi dengan kategori Netral berjumlah 29 karyawan frekuensi 50.88%% dan hanya 6 karyawan (10.53%) dengan kategori yang sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi terhadap karyawan PT.Xab industrial service duri berada pada kategori Netral

Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryono, 2003)

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Karyawan PT. Xab Industrial Service Duri

No	Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat baik	37.9-45	7	12.28%
2	Baik	30.7-37.8	9	15.79%
3	Cukup	23.5-30.6	25	43.86%
4	Cukup baik	16.3-23.4	13	22.81%
5	Tidak baik	9-16.2	3	5.26%
	Jumlah		57	100.00%

Sumber : Data olahan

Dari Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang karyawan di PT.Xab industrial service duri memiliki disiplin kerja dengan kategori cukup berjumlah 25 karyawan frekuensi 43.86% dan hanya 7 karyawan (12.8) dengan kategori yang sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT.XAB Industrial Service Duri berada pada kategori cukup.

Regresi Linear Sederhana

Dari tabel dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=10,813+0,448 X_1$$

Arti angka – angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 10,813. Artinya adalah apabila budaya organisasi diasumsikan sebesar nol, maka disiplin kerja karyawan sebesar 0.448
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,448. Artinya adalah setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar 0,448 satuan

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Tabel 3. Uji koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.292	.284	4.56432

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui untuk R^2 (R Square) diperoleh nilai sebesar 0,292. Jadi pengaruh dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. XAB Industri Service Duri adalah sebesar 29% sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.XAB Industrial Service Duri yang ditunjukkan dari uji regresi dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan adanya motivasi, maka karyawan akan terdorong untuk disiplin mencapai sasaran dan tujuan karena yakin dan sadar akan kebaikan tentang kepentingan dan manfaatnya dari disiplin. Bagi karyawan budaya organisasi sangat penting karena dapat meningkatkan disiplin karyawan sehingga mampu dapat menghadapi segala tuntutan, kesulitan sehingga mampu menghadapi resiko dalam berkerja.

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT.XAB Industrial Service Duri. Berdasarkan koefisien setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan atau menambah disiplin kerja karyawan sebesar 0,448 satuan. Berdasarkan analisis untuk R^2 (R Square) diperoleh nilai sebesar 0,292. Jadi pengaruh dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. XAB Industri Service Duri adalah sebesar 29% sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,448 satuan. Artinya adalah setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka akan menaikkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,448. Berdasarkan analisis untuk R^2 (R Square) diperoleh nilai sebesar 0,292. Jadi pengaruh dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. XAB Industri Service Duri adalah sebesar 29% sedangkan sisanya 71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, dapat memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Karyawan PT.XAB Industrial Service Duri
Penelitian ini memberikan manfaat dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui budaya organisasi yg dibutuhkan oleh karyawan untuk mencapai kerja yang maksimal.
2. Pimpinan PT.XAB Industrial Service Duri dapat berperan langsung dalam peningkatan disiplin kerja karyawan melalui penerapan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Deal, T.E., and Kennedy, A.A. 2009. Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Cambridge, Massachusetts: Perseus Publishing.
- Gondo kusumo.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gordon, J.R. 2012. Organizational Behavior: A Diagnostic Approach, New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Hasibuan, M., 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Ida Ayu. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. Surabaya
- Kreitner, R., and Kinicki, A. 2009. Organizational Behaviour. 2nd edition. New York: McGraw Hill
- Muchlas, M. 2008, Organizational Commitment Revisited in New Public Management: Motivation, Organizational Culture, Sector, and Managerial Level, Public Performance and Management Review, 24(2): 177-194.
- Munandar, 2008. Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta : Penerbit PT. Rajagrafindo Persada
- Moekizat, 2012, Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi, Semarang: Badan Penerbit Undip
- Ndraha, B. (2013). Penguatan peran birokrasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di wilayah perbatasan Indonesia-Malaysia (Studi di wilayah Sebatik Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara). UNPAS
- Nitisemito, A. S. 2012. Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Riduwan. 2010. Metode dan teknik menyusun tesis. Alfabeta. Bandung
- Ritchie, M.2009. Organizational Culture: An Examination of Its Effect on the Internalization Process and Member Performance. Southern Business Review. 1-13

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik-Ed. 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rue, L.W., and Byars, L.L. 2011. Management: Theory and Application. 5th ed. Homewood, Illinois: IRWIN
- Robbins, S.P. 2009. Organizational Behavior. 11th edition. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Rohmat Saragih, 2017. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan kantor pusat PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO). Universitas Telkom
- Schein, E.H. 2009. Organizational Culture and Leadership, 1st ed., San Francisco, Oxford: Jossey-Bass Publishers
- Simamora, H., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Sobirin, 2010, Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Soetopo, 2010, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(1): 22-47.
- Susanto, H. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Tika, 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wheelen, G., and Jolan, H. 1996. Organizational Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement. New York: John Willey and Son.
- Yogi yogaswara, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Altrak 78 Cabang Pekanbaru . JOM FEKON Vol 2, Pekanbaru.