

Budaya Organisasi dan Implikasinya pada Disiplin Kerja Karyawan

RISMAN

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : risman@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Submit: 12 Jan 2023

Review: 10 Feb 2023

Publish: 26 Mar 2023

*) Korespondensi

Abstract: The purpose of this research is to find out the effect that there is an organizational culture on the work discipline of the employees. Data was collected through questionnaires which were distributed to 38 respondents. By using quantitative analysis including validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing through the t test and analysis of the coefficient of determination (R²). The t value is 6.553 and the t table is 2.208 and also the significance level is $0.000 < 0.05$, so the results of this research hypothesis mean that organizational culture has a clear impact on the work discipline of employees in the Administration Section. The relationship between organizational culture and the work discipline of employees in the administration section is positive, as evidenced by the result b of 0.883, which means that every one unit increase in the organizational culture variable will increase the work discipline of employees .883 units. The value of the coefficient of determination (R Square) is 0.544, this means that organizational culture influences the work discipline of employees by 54.40 percent.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline*

Budaya merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi yang dicapai. Sebaliknya, tanpa kinerja karyawan yang baik, sulit bagi sebuah sekolah untuk mencapai hasil yang optimal. Budaya kerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan sumber daya yang berkualitas akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga prestasi kerjanya akan tinggi pula. Tanpa adanya budaya yang baik maka akan sangat sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil optimal. Budaya yang baik adalah cerminan terhadap besarnya rasa tanggungjawab akan tugas yang dia terima, dengan adanya sikap budaya akan mendorong gairah kerja, untuk mewujudkan tujuan visi dan misi organisasi.

Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua

tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

Budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya. Di bawah ini adalah budaya yang sering dilaksanakan di PT. XYZ Pekanbaru adalah : Kurangnya pemakaian bahasa yang baik dan mudah dimengerti semua karyawan; Pemberlakuan aturan kerja yang sering berubah-ubah setiap pergantian pimpinan; Sering lembur dalam penyelesaian tugas, Semua karyawan wajib mengikuti lembur jika diperintahkan oleh pimpinan; Kurangnya rasa mematuhi aturan kerja, banyak karyawan yang sering terlambat dan alfa tanpa alasan yang jelas; Kurangnya rasa kebersamaan diantara para karyawan; Saling terjadi konflik antara bagian Administrasi dengan divisi lain.

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah. Oleh karena itu, karyawan diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat, untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan. maka semakin baik kinerja dan prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan pelanggaran kehadiran karyawan cenderung meningkat setiap tahunnya. Untuk mengukur disiplin kerja karyawan dapat digambarkan melalui tingkat kehadiran di tempat kerja, tingkat ketaatan pada aturan dan juga etika dalam bekerja.

Jumlah keseluruhan sanksi cenderung meningkat setiap tahunnya. Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan atau etik, norma dan kaidah yang berlaku.

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2015:1) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Definisi budaya organisasi menurut Dessler (2016:138) Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah

berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Menurut Romli (2014:194) budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Sedarmayanti (2015:75) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah. Oleh karena itu, karyawan diinginkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat, untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut.

Veithzal Rivai (2012:825) bahwa : Budaya organisasi adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Kreitner (2014:62) budaya organisasi dibentuk oleh 4 komponen kunci, antara lain : Nilai-nilai pendiri; Lingkungan industri dan bisnis; Kebudayaan nasional; Visi dan sikap pemimpin senior.

Menurut Robbins (2012:294), Manfaat budaya organisasi yang baik adalah sebagai berikut : Menciptakan perbedaan budaya mampu menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain; Membawa suatu rasa identitas, budaya dapat membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi; mempermudah timbulnya komitmen

Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang; Perikat sosial; Budaya merupakan perikat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan; Pembuat makna dan kendali Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali

Menurut Emron Edison (2016:131) Budaya organisasi memiliki sejumlah indikator yang penting, diantaranya adalah: Kesadaran Diri, pegawai dengan kesadarannya untuk mengembangkan diri, mentaati aturan dan pelayanan yang baik; Keagresifan, pegawai menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis, dan antusias dalam bekerja; Kepribadian, pegawai bersikap saling menghormati, ramah, terbuka dan peka; Performa, pegawai memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien; Orientasi Tim, pegawai melakukan kerja sama yang baik, saling melakukan komunikasi, koordinasi yang efektif.

Disiplin Kerja

Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. (Muchdarsyah Sinungan, 2012:145).

Hasibuan (2013:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiapan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Sjafrri Mangkuprawira (2012:1) adalah: Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan; Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar karena pimpinan merupakan panutan atau contoh bagi karyawan. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin, maka ia harus terlebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan; Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh karena itu, disiplin akan dapat ditegakkan jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama; Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran; Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu adanya pengawasan pimpinan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang ditetapkan; Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, karyawan adalah manusia yang memiliki banyak karakter. Karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga butuh perhatian dari pimpinannya

untuk mendengarkan keluhan dan kesulitan mereka; Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan; Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan turut merasa bangga dengan pujian itu.

Indikator-indikator kedisiplinan menurut Rivai dalam Sinambela (2016: 355) indikator- indikator kedisiplinan yaitu: Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja; Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan; Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya; Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien; Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

METODE

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono,2012:57). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Administrasi PT.XYZ Pekanbaru sebanyak 38 karyawan. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini tidak terlalu banyak, maka peneliti menetapkan seluruh populasi yang ada dalam penelitian ini dijadikan sebagai sampel penelitian, yang berarti teknik pengumpulan sampel dalam penelitian

ini berupa *cencus sampling*, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, yang berjumlah 38 orang sampel yang menjadi responden penellitian.

Dalam usaha mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan oleh penulis untuk penulisan penelitian ini, penulis menggunakan metode angket dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitaif yaitu penganalisaan yang bersifat menjelaskan dan menguraikan data dan informasi yang diperoleh.

HASIL

Dari hasil regresi linier sederhana yang di lakukan dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya di peroleh sebagai berikut :

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.169	5.481		.761	.452
Budaya_Organisasi	.883	.135	.738	6.553	.000

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel 5.30 di atas dapat diketahui bahwa nilai

$a = 4.169$

$b = 0.883$

maka persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 4.169 + 0.883 X$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat dilihat konstanta (a) sebesar 4,169 berarti pada saat budaya organisasi tidak diperhitungkan atau 0 maka disiplin kerja karyawan bagian Administrasi PT.XYZ Pekanbaru masih tetap diperoleh sebesar 4,169 satuan

Sedangkan hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan bagian Administrasi PT.XYZ Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil b sebesar 0,883 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi satu satuan maka akan XYZ Pekanbaru sebesar 0,883 satuan begitu juga setiap penurunan budaya organisasi satu satuan maka akan dapat menurunkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,883 satuan.

Uji Hipotesis Distribusi (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Hasil pengolahan data melalui SPSS diperoleh bahwa pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh t hitung sebesar 6,553 dan t tabel sebesar 2,208 dan juga tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis penelitian ini yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Administrasi PT.XYZ Pekanbaru

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dimana dapat dilihat pada besar nilai R-Square yang dilakukan dengan 100%. Pada penelitian ini nilai R Square dapat dilihat Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,544 hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Administrasi PT.XYZ Pekanbaru adalah sebesar 54,40% sedangkan sisanya sebesar 45,60% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan bagian Administrasi PT. XYZ Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil b sebesar 0,883 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi satu satuan maka akan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan bagian Administrasi PT. XYZ Pekanbaru sebesar 0,883 satuan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2012) Budaya organisasi merupakan identitas pada anggotanya untuk berperilaku sesuai prinsip dan nilai organisasi. Apa bila nilai dan prinsip dapat dipahami semua karyawan maka akan terwujud perilaku yang sejalan dengan prinsip nilai organisasi sehingga muncul perilaku disiplin kerja yang baik pada setiap karyawan. Dalam bukunya yang lain Robbins

(2012:479) menyatakan budaya organisasi berupa nilai-nilai dominan yang didukung oleh anggota organisasi, atau falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap pegawai dalam mentaati aturan, atau bisa juga diartikan sebagai cara pekerjaan dilakukan ditempat itu, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi.

SIMPULAN

Dari beberapa uraian perbab dan hasil pembahasan penelitian maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung sebesar 6,553 dan t tabel sebesar 2,208 dan juga tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hasil hipotesis penelitian ini yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Administrasi PT.XYZ Pekanbaru
- b. Hubungan budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan bagian Administrasi PT. XYZ Pekanbaru adalah positif terbukti dari hasil b sebesar 0,883 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi satu satuan maka akan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan bagian Administrasi PT. XYZ Pekanbaru sebesar 0,883 satuan
- c. Nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,544 hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Administrasi adalah sebesar 54,40%

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, Gary, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indeks, Jakarta.
- Edison Emron, Yohni Anwar, Imas 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Dwitya Damayanti, Mahendra Fakhri 2014 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja*

Karyawan PT Angkasa Pura Bandara Soekarno Hatta, eProceeding of Management Vol 1 No 3 ISSN 2355-9357 Universitas Telkom Jakarta.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.

Marwansyah, 2016 *Manajemen Sumber daya Manusia* . Alfabeta Bandung.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Muhammad Luhung Pribadi 2016 *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Krakatau Steel Cilegon* , Psyimpatic, Jurnal Ilmiah Psikologi Vol 3 hal 225-234 ISSN 2356-3591 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Robbins, S.P, 2012, *Manajemen* Penerbit Airlangga , Jakarta

Romli, Khomsyahrial, 2014 *Komunikasi Organisasi Lengkap*, Grasindo, Jakarta

Sedarmayanti. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung.

Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012 *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.

Veithzal, Rivai. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Pustaka.