



JKIS:
Jurnal Komunikasi
dan Ilmu Sosial

E-ISSN: 2963-0517
P-ISSN: 2963-0525

<https://dinastires.org/JKIS> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i1>

Received: 02 Februari 2024, Revised: 11 Februari 2024, Publish: 21 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ

Agwi Darma Nugraha¹, Suryana Sumantri², Nandan Limakrisna³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, agwi.darma.n@gmail.com

²Universitas Padjadjaran, Jawa Barat, Indonesia, s.sumantri@unpad.ac.id

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, nandan@upi-yai.ac.id

Corresponding Author: s.sumantri@unpad.ac.id²

Abstract: Agwi Darma Nugraha, 2019. *The Effect of Discipline and Organizational Culture On Employee Performance In PT. XYZ, Master of Human Resource Management In The Postgraduate Program At Winaya Mukti University, Under The Guidance Of Prof. (Em). Dr. H. Suryana Sumantri, Msie. As First Supervisor and Prof. Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., Mm. As Second Supervisor. PT. XYZ Is a Private Company That Is Dedicated To Building The Latest Human Resources In Addition To Seeking Profit. Many Product's Of PT. XYZ Is Used By Several Well-Known Companies And The World, Thus Making The Human Resources In It Must Be Able To Design Globally And Winning The Battle. But On The Other Side, PT. Hasakona Is Also Confronted By Several Obstacles, Such As Targets Within The Company That Have Not Been Reached And A Large Number Of Employees Delay. The Purpose Of This Study Is To Find Out And Analyze: (1) Discipline (2) Organizational Culture (3) Employee Performance (4) Effect Of Discipline And Organizational Culture On Employee Performance. The Research Method Used Was an Explanatory Survey, Descriptive Survey and Path Analysis. Based on The Results Of The Study Found That There Are Other Factors That Make Targets In The Company Have Not Been Achieved And A Large Number Of Employees Delay, Is Another Variables From Discipline And Organization Culture. PT. XYZ Must Find Other Variables and Improve So That Employee Performance Increases.*

Keywords: Discipline, Organization Culture and Performance

Abstrak: Agwidarma Nugraha, 2019. Pengaruh Disiplin dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. XYZ, Magister Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Program Pascasarjana Universitas Winaya Mukti, Dibawah Bimbingan Prof (Em). Dr. H. Suryana Sumantri, Msie. Selaku Pembimbing 1 Dan Prof. Dr. H. Nandan Limakrisna, Ir., Mm. Selaku Pembimbing 2. PT. XYZ Merupakan Perusahaan Swasta Yang Mendedikasikan Sebagai Pembangun Sumber Daya Manusia Yang Mutakhir Disamping Dalam Mencari Keuntungan. Banyak Produk-Produk PT. XYZ Yang Digunakan Oleh Beberapa Perusahaan Ternama Dan Dunia Membuat Sumber Daya Manusia Didalam Harus Mampu Bersain Secara Global Dan Memenangkan Pertarungan. Namun Pada Sisi Lain PT. Hasakona Juga Dihadapkan Oleh Beberapa Kendala, Seperti Target-Target Dalam Perusahaan Belum Tercapai Dan Angka Keterlambatan Yang Besar. Tujuan Penelitian Ini Adalah Untuk Mengetahui Dan Menganalisis: (1) Disiplin (2) Budaya Organisasi

(3) Kinerja Karyawan (4) Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Metode Penelitian Yang Dilakukan Menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis), Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas. Berdasarkan Hasil Penelitian Didapat Bahwa Ada Factor Lain Yang Membuat Target-Target Dalam Perusahaan Belum Tercapai Dan Angka Keterlambatan Yang Besar, Yaitu Ada Diluar Variabel Yang Diteliti. Maka PT. XYZ Harus Mencari Variabel Lain Dan Meningkatkan Agar Kinerja Karyawan Meningkat.

Kata Kunci: Disiplin, Budaya Organisasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Di dalam konteks negara, pemerintah saat ini berfokus pada bagaimana investasi di bidang sumber daya manusia Indonesia dilakukan. Melalui APBN, 20 persen dari total anggaran belanja adalah untuk fungsi pendidikan. Namun menurut Menteri keuangan, jumlah anggaran bukanlah jawaban dari masalah pembangunan sumber daya manusia melainkan bagaimana anggaran tersebut diarahkan dan untuk apa. (Mulyani, Sri).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk membangun dan menjalankan suatu proses untuk menghadapi ekonomi dunia, karena beberapa instansi pemerintah maupun swasta hanya terpaku dengan kegiatan operasionalnya. Bagi sebuah perusahaan sumber daya manusia sangatlah penting, dua hal ini tidak dapat dipisahkan. Jika sumber daya manusia yang baik dalam sebuah perusahaan maka akan dapat memajukan perusahaan tersebut. (Sutadji, 2010:22).

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, PT. XYZ harus mampu untuk menunjukkan kinerja yang baik agar terwujudnya Visi dan Misi perusahaan. PT. XYZ didirikan untuk mengembangkan kemampuan perusahaan Indonesia dalam merancang dan membuat berbagai peralatan proses yang baik dan berkualitas, mengingat masih banyak peralatan proses yang diimpor dari Negara maju. PT. XYZ telah menyelesaikan proyek besar seperti Chevron, Pertamina, BP (*British Petroleum*), *CIC Environmental Services Sdn Bhd (CIC)* dan lain lain, maka PT. XYZ memiliki peranan untuk mencetak sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi.

PT. XYZ bukanlah hanya mengejar keuntungan *financial*, melainkan sebuah manufaktur secara efektif dan efisien dalam membantu Negara, terlihat pada visi perusahaan yaitu: “*Menjadi Perusahaan Process Equipment, Plant Design and Services Yang Professional, Berdaya Saing dan Mampu Tumbuh dan Berkembang Dengan Baik Serta Didukung Oleh Kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Kreatif dan Saling Menghargai*”. Misi PT. XYZ yaitu:

1. Unggul dalam *processing problem identification, design and fabrication process equipment dan sevice*s.
2. Memberikan jasa dan layanan terbaik bagi costumernya dengan wawasan manajemen mutakhir dan kemampuan memberikan solusi serta profesionalisme pelayanan
3. Menjadi wadah yang nyaman dan aman bagi sumber daya manusia untuk berkarya, berkreasi dan mencapai keberhasilan puncak.

Melihat potensi-potensi yang ada di Indonesia, PT. XYZ berharap mampu memajukan Negara dengan karya anak bangsa yang handal dan berkompotensi yang mampu memberikan kontribusi terhadap pembangunan di Indonesia. Akan tetapi pada kenyataanya PT. Hasakona masih belum mampu untuk mencapai target, bisa kita lihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Sasaran Mutu PT. XYZ No. Dok. HB.SP.01

Sasaran Mutu	Target	Realita
	1 <i>International Client (PO)</i>	Belum Tercapai
	4 <i>New Clients (PO)</i>	Belum Tercapai

Meningkatkan penjualan perusahaan	2 Repeat Orders (PO)	Belum Tercapai
	Respon penanganan complain	Belum Tercapai
	Kepuasan Pelanggan	Belum Tercapai
Desain produk yang lebih baik	Kemampuan menghitung proses	Belum Tercapai
	Kemampuan mekanikal	Belum Tercapai
	Kemampuan drawing	Belum Tercapai
	Kemampuan elektrik	Belum Tercapai
Kualitas Produk yang sesuai dengan permintaan barang dan kualitas yang baik	Kemampuan instrument	Belum Tercapai
	Kualitas <i>workmanship</i>	Belum Tercapai
	Anggaran Terkontrol	Tercapai
	<i>Delivery Time</i>	Tercapai
Memenuhi syarat customer	<i>Maintenance</i> alat fabrikasi	Belum Tercapai
	Memenuhi Aprove Manufacture List	Belum Tercapai
Mempunyai karyawan yang terbaik	Penyediaan tenaga kerja sesuai kebutuhan	Tercapai
	Kompetensi Karyawan	Belum Tercapai
	Rotasi dan mutasi	Belum Tercapai
Profit perusahaan PT. XYZ	Reduce the operational	Belum Tercapai
Improvement dalam perbaikan Mutu	Review S.O.P.	Belum Tercapai
	Sharing Sesion	Belum Tercapai
Nihil Kecelakaan kerja dan PAK	500.000 jam tanpa LTI	Tercapai
	3.000 jam tanpa nearmiss	Tercapai
	0 (zero) PAK	Tercapai
Mematuhi peraturan K3	100% patuh pada peraturan K3	Tercapai

Sumber: Dokumen Sasaran Mutu PT. XYZ

Dalam prosesnya yang terjadi dilapangan dan berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan eksternal, yang secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Faktor Internal yaitu: Disiplin, Motivasi dan etos kerja yang mendukung dan desain pekerjaan; Disiplin, Motivasi dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target; Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang pelaksanaan tugas; Kebijakan perusahaan yang dapat merangsang (*trigger*) kreativitas dan inovasi; Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja; Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; Lingkungan kerja yang ergonomis; Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian dan keterampilan yang dikuasi; Dan komunikasi inter dengan individu dalam membangun kerja sama.
2. Faktor Eksternal yaitu: Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politik; Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan; Kultur dan *mindset* lingkungan di sekitar organisasi (budaya organisasi); Dukungan masyarakat dan *stakeholders* secara keseluruhan; Tingkat persaingan; dan Dampak globalisasi.

Faktor internal menyatakan bahwa tingkat disiplin karyawan rendah, terlihat pada tabel

Tabel 1.2. Absensi Karyawan PT. XYZ (Februari – Mei 2019)

Periode	Terlambat	Karyawan
25 Jan - 24 Feb	601	69
25 Feb - 24 Mar	617	73
25 Mar - 24 Apr	653	77
25 Apr - 24 Mei	774	77

Sumber: HRD PT. XYZ

Berdasarkan tabel 1.2. diatas, terlihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT. XYZ masih belum optimal.

Faktor eksternal menyatakan bahwa budaya organisasi PT. XYZ masih mempunyai sifat vandalisme terutama pada *People Orientation* dan *Team Orientation*, terlihat dari Tabel 1.3.

Tabel 1.3. Budaya Organisasi Buruk PT. XYZ

Budaya Organisasi Buruk PT. XYZ
Strata Sosial
<i>High Profile</i>
Karyawan yang sering bergosip tentang karyawan lain, kurangnya tenggang rasa.

Sumber: Minutes Of Meeting, 1 Juli 2019 - HSE, HR & GA

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti bahwa disiplin karyawan PT. XYZ, menemukan tentang tidak disiplinnya karyawan ketika masuk kerja. Seringnya terlambat masuk kerja menambah tingkat disiplin rendah. Ini akan menjadi budaya organisasi yang buruk bagi masa depan perusahaan, terlebih PT. XYZ menambah karyawan, ini akan membuat budaya organisasi yang berbahaya karena akan diikuti oleh karyawan yang baru. Tidak mudah menerapkan Visi dan Misi itu kepada sekitar 78 karyawan PT. XYZ. Kesadaran yang dimiliki dari dalam diri para karyawan untuk memiliki jiwa atau perasaan yang sama dalam memandang perusahaan mereka, sangatlah kurang.

Sehingga berdasarkan latar belakang masalah diatas dan untuk membuktikan fenomena atau fakta diatas maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul "***Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ***".

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif adalah pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya, dalam penelitian ini memperoleh ciri-ciri variabel persepsi mengenai disiplin dan budaya organisasi serta kinerja. Metode verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis berdasarkan pengumpulan data, dimana dalam penelitian ini akan menguji pengaruh disiplin dan budaya organisasi kinerja karyawan di PT. XYZ.

Dengan menganalisis peristiwa-peristiwa yang terjadi dengan cara mengukur indikator-indikator variabel penelitian melalui parameter dan teknik pengukuran statistik, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode *descriptive survey* dan *exploratory survey*.

Sifat investigasi dalam penelitian ini adalah kausalitas, karena akan diuji hubungan dengan sebab akibat antara operasional variabel bebas maupun terikat, adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. XYZ. Penelitian termasuk dalam kategori *cross-sectional*, yaitu informasi yang dikumpulkan langsung dari obyek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin

Berdasarkan penelitian dan data dari kuesioner yang telah disebar kepada 40 orang sebagai sampel, maka peneliti menjelaskan bahwa data yang diungkap dalam penelitian ini adalah Disiplin (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja (Y). Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada setiap sampel dalam hal ini adalah karyawan PT Haskona Bina CiPTa, diperoleh data ordinal. dalam analisa statistik parametrik diperlukan skala ukur sekurang- kurangnya interval. Sedangkan dari data lapangan seringkali berupa data dengan skala ukur ordinal seperti data yang telah diperoleh oleh peneliti.

Untuk itu, agar analisa statistika dapat dilakukan maka data dengan skala ordinal tersebut harus ditransformasikan ke skala interval dengan menggunakan Method Successive Interval. Dengan menggunakan software SPSS 20 maka diperoleh data hasil konversi dari ordinal ke interval sebagaimana terlampir.

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 40 orang karyawan PT Haskona BinaciPTa agar dapat mengetahui tanggapan responden terhadap **Disiplin**. Kuesioner yang berisi pendapat responden terhadap **Disiplin** yang ada dalam lembaga ini terdiri dari item-item pernyataan dengan 4 alternatif jawaban beserta skornya. Alternatif jawaban dan skor tersebut adalah:

- a. Sangat Tidak Pernah 1
- b. Tidak Pernah 2
- c. Sering 3
- d. Selalu 4

Perhitungan yang dilakukan seeperti berikut:

Jumlah: Keseluruhan responden, yaitu 40 orang.

Skor Total : (Nilai Pengukuran x Jumlah Responden)

Contoh:

Nilai pengukuran/ skor alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Pernah/Tidak Setuju (2), Sering/Setuju (3), Selalu/Sangat Setuju (4), untuk pernyataan responden, contoh yang memilih Sangat Tidak Pernah = 0, Tidak Pernah = 0, Sering = 23, Selalu = 17, hasil pengalian angka-angka tersebut mendapatkan hasil 137 dengan cara, $(1 \times 0) + (2 \times 0) + (3 \times 23) + (4 \times 17) = 137$.

Skor tertinggi yang didapat didalam indikator pada variabel **Disiplin Kerja** adalah 160 (4×40) , sedangkan skor terendah adalah 40 (1×40) untuk setiap indikator. Indikator merupakan pernyataan tertutup yang menjabarkan dimensi dari variabel penelitian. Dalam variabel **Disiplin Kerja** setiap dimensi diwakili oleh 2 (dua) indikator berupa pernyataan tertutup yang dilengkapi dengan 5 (lima) jawaban alternatif sehingga untuk mengukur kualitas **Disiplin Kerja** yang ada di **DI PT. XYZ** terdapat 7 (tujuh) indikator/pernyataan tertutup. Hasil pengolahan terhadap tanggapan 40 responden yang merupakan karyawan dari **DI PT. XYZ** dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut;

Tabel Tanggapan terhadap Disiplin

No	Pernyataan	Selalu	Sering	Tidak Pernah	Sangat Tidak Pernah	Jumlah	Skor
		4	3	2	1		
1	Saya datang tepat waktu setiap hari saat bekerja	19	12	9	0	40	130
		47,5%	30%	22,5%	0%		
	Saya selalu mentaati	11	24	5	0	40	

2	jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	27,5%	60%	12,5%	0	100%	126
3	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.	9	28	3	0	40	126
		22,5%	70%	7,5%	0	100%	
4	Sanksi yang tegas bagi yang menyalahi peraturan dan kesalahan	5	14	21	0	40	104
		12,5%	35%	52,5%	0	100%	
5	Saya menerima sanksi bilamana saya melakukan kesalahan dan merugikan perusahaan	7	33	0	0	40	127
		17,5%	82,5%	0	0	100%	
6	Saya siap keluar dan mengganti rugi bilamana itu kesalahan saya	4	26	10	0	40	114
		10%	65%	25%	0	100%	
7	Saya menerima sanksi bilamana saya melakukan kesalahan dan merugikan perusahaan	17	23	0	0	40	137
		42,5%	57,5%	0	0	100%	
Jumlah							864
Rata - Rata							123,429

Sumber: Data Pengolahan SPSS 20

Dari hasil table tersebut Adapun perhitungan dalam tabel sebagai berikut:

Total Skor : Penjumlahan skor item-item pernyataan.

Skor Ideal : Jumlah pernyataan x Nilai pengukuran maksimal x Jumlah responden maksimal.

Contoh: $(7 \times 4 \times 40) = 1120$

Persentase Total Skor : $(\text{Total Skor} \div \text{Skor Ideal}) \times 100\%$.

Disiplin : $(864 \div 1120) \times 100\% = 77,15\%$.

Hasil persentase rata-rata dari dimensi **Disiplin** adalah 77,15%

Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 40 orang karyawan PT Haskona Bina CiPTaagar dapat mengetahui tanggapan responden terhadap **Budaya Organisasi**. Kuesioner yang berisi pendapat responden terhadap **Budaya Organisasi** yang ada dalam lembaga ini terdiri dari item-item pernyataan dengan lima alternatif pilihan jawaban beserta skornya.

Alternatif jawaban dan skor tersebut adalah :

- a. Sangat Tidak Pernah 1
- b. Tidak Pernah 2
- c. Sering 3
- d. Selalu 4

Perhitungan yang dilakukan seeperti berikut:

Jumlah : Keseluruhan responden, yaitu 40 orang.

Skor Total : (Nilai Pengukuran x Jumlah Responden)

Contoh :

Nilai pengukuran/ skor alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Pernah/Tidak Setuju (2), Sering/Setuju (3), Selalu/Sangat Setuju (4), untuk pernyataan responden, contoh yang memilih Sangat Tidak Pernah = 0, Tidak Pernah = 0, Sering = 23, Selalu = 17, hasil pengalihan angka-angka tersebut mendapatkan hasil 137 dengan cara, $(1 \times 0) + (2 \times 0) + (3 \times 23) + (4 \times 17) = 137$.

Berikut uraian setiap pernyataan pada kuesioner:

Tabel Tanggapan terhadap Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Sangat Tidak Pernah	Tidak Pernah	Sering	Selalu	Jumlah	Skor
		1	2	3	4		
1	Saya selalu memberikan ide ketika bekerja	0	7	23	10	40	123
		0%	17,5%	57,5%	25%		
2	Membantu untuk menemukan ide untuk perusahaan	0	9	21	10	40	121
			22,5%	52,5%	25%		
3	Menghargai setiap individu yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya	0	1	30	9	40	128
		0	2,5%	75%	22,5		
4	Menghargai ide pendapat yang muncul dari hasil pemikiran setiap individu itu sendiri untuk kemajuan	0	2	29	9	40	127
		0%	5%	72,5%	22,5%		
5	Saya akan diam ketika teman kerja sedang mengemukakan ide	0	5	30	5	40	120
		0%	12,5%	75%	12,5%		
6	Saya akan selalu mempertahankan ide saya	0	15	21	4	40	109
		0%	37,5%	52,5%	10%		
7	Saya selalu sopan dalam bertutur kata sesuai umur lawan bicara saya	0	5	33	2	40	117
		0%	12,5%	82,5%	5%		
Jumlah						845	
Rata-Rata						121,714	

Sumber: Data Pengolahan SPSS 20

Adapun perhitungan dalam tabel sebagai berikut:

Total Skor : Penjumlahan skor item-item pernyataan.

Skor Ideal : Jumlah pernyataan x Nilai pengukuran maksimal x Jumlah responden maksimal.

Contoh: $(7 \times 4 \times 40) = 1120$

Persentase Total Skor : $(\text{Total Skor} \div \text{Skor Ideal}) \times 100\%$.

Disiplin : $(845 \div 1120) \times 100\% = 75,45\%$

Berdasarkan perhitungan hasil perhitungan maka diperoleh persentase rata-rata dari dimensi **Budaya Organisasi** adalah 75,45%

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 40 orang karyawan PT Haskona BinaciPTa agar dapat mengetahui tanggapan responden terhadap **Kinerja**. Kuesioner yang berisi pendapat responden terhadap **Kinerja** yang ada dalam lembaga ini terdiri dari item-item pernyataan dengan lima alternatif pilihan jawaban beserta skornya. Alternatif jawaban dan skor tersebut adalah :

- a. Sangat Tidak Pernah 1
- b. Tidak Pernah 2
- c. Sering 3
- d. Selalu 4

Perhitungan yang dilakukan seeperti berikut:

Jumlah : Keseluruhan responden, yaitu 40 orang.

Skor Total : (Nilai Pengukuran x Jumlah Responden)

Contoh :

Nilai pengukuran/ skor alternatif jawaban, yaitu Sangat Tidak Pernah/Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Pernah/Tidak Setuju (2), Sering/Setuju (3), Selalu/Sangat Setuju (4), untuk pernyataan responden, contoh yang memilih Sangat Tidak Pernah = 0, Tidak Pernah = 0, Sering = 23, Selalu = 17 , hasil pengalihan angka-angka tersebut mendapatkan hasil 137 dengan cara, $(1 \times 0) + (2 \times 0) + (3 \times 23) + (4 \times 17) = 137$.

Berikut penjelasan mengenai nilai tersebut dapat dilihat melalui tabel: Tanggapan responden terhadap dimensi **Kinerja** diwakili oleh pernyataan 1 (satu) sampai dengan 5(lima). Hasil pengolahan item-item pernyataan yang terdapat pada variabel dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut;

Tabel 4.3
Tabel Tanggapan terhadap Kinerja

No	Pernyataan	Sangat Tidak Pernah	Tidak Pernah	Sering	Selalu	Jumlah	Skor
		1	2	3	4		
1	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	0	7	20	13	40	126
		0%	17,5%	50%	32,5%	100%	
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	0	1	30	9	40	128
		0%	2,5%	75%	22,5%	100%	
3	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0	2	29	9	40	127
		0%	5%	72,5%	22,5%	100%	
4	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi	0	5	30	5	40	120
		0%	12,5%	75%	12,5%	100%	

5	Saya membantu jika pekerjaan teman kerja ada yang belum selesai	0	3	34	3	40	120
		0%	7,5%	85%	7,5%	100%	
Jumlah							621
Rata-Rata							124,2

Sumber: Data Pengolahan SPSS 20

Adapun perhitungan dalam tabel sebagai berikut:

Total Skor : Penjumlahan skor item-item pernyataan

Skor Ideal : Jumlah pernyataan x Nilai pengukuran maksimal x Jumlah responden maksimal.

Contoh: $(5 \times 4 \times 40) = 800$

Persentase Total Skor : $(\text{Total Skor} \div \text{Skor Ideal}) \times 100\%$.

Disiplin : $(621 \div 800) \times 100\% = 77,625\%$

Berdasarkan perhitungan hasil perhitungan maka diperoleh persentase rata-rata dari dimensi **Kinerja** adalah 77,625%

Hasil penelitian Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja dengan nilai 0,201 setelah dihitung dengan rumus $(\rho_{yx1})^2$ maka hasilnya adalah 22,3 %. Maka karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik (Setiawan dan Waridin, 2006:189).

Hasil penelitian Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja dengan nilai 0,501 setelah dihitung dengan rumus $(\rho_{yx2})^2$ maka hasilnya adalah 60,2 %. Dengan pengaruh langsung dengan nilai sebesar ini, membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadikan variabel budaya organisasi akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Baik buruknya budaya organisasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Harlie (2012) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan walaupun kecil.

Sedangkan hasil Pengaruh tidak langsung Disiplin melalui Budaya Organisasi terhadap Kinerja maupun Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi melalui Disiplin terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai yang sama sehingga karyawan yang menunjukkan bekerja etis dan berorientasi kepada semua kepentingan karyawan akan berpengaruh positif pada kerjasama dalam bekerja. Ketaatan pada peraturan kerja dan memberi perhatian pada setiap masalah secara detail akan mempengaruhi kualitas kerja yang baik pada karyawan. Karyawan yang memiliki kehadiran yang baik dan agresif dalam bekerja berpengaruh baik pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Jadi disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Radeswandri dan Utami (2013) budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan budaya organisasi akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa, Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) hanya mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ sebesar 39,2%. Sementara itu pengaruh lain sebesar 60,8% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan Tujuan Penelitian, menyimpulkan bahwa hasil penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. XYZ adalah sebagai berikut:

1. Pada dasarnya kepuasan karyawan terhadap Disiplin yang dijalankan oleh pimpinan PT. XYZ cukup baik. Hal ini dapat terlihat pada kemampuan karyawan menerima sanksi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan bilamana mereka melakukan kesalahan dan merugikan perusahaan. Dari tingkat kepuasan, karyawan perempuan lebih menerima peraturan yang diterapkan oleh pihak pimpinan daripada karyawan laki-laki. Namun disiplin kerja karyawan ini tidak terlalu mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan PT. Hasakona.
2. Budaya Organisasi yang ada saat ini di PT. XYZ sudah cukup berjalan dengan baik. Dan tingkat kepuasan karyawan baik laki-laki ataupun perempuan atas budaya organisasi yang ada di PT. XYZ adalah cukup memuaskan. Kondisi budaya organisasi ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan di PT. XYZ cenderung cukup. Hal ini dapat dilihat dengan tingkat kepuasan karyawan terhadap kinerja yang telah diraih.
4. Namun, secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi yang ada di PT. XYZ memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Daft, Richard L. *Organization Theory and Design*, 6th Edition. United States of Amerika: South-Western College Publishing, 1998.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja PNS pada PemKab Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 10, No. 4, Desember 2012 : 860– 867.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, Gareth R. *Organization Theory, Text and Cases*. Second Edition, United States of America: Addison-Wesley Longman Publishing Company, Inc, 1998.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H., Valentine, Sean R. *Study Guide - Human Resource Management*, 14th Edition. Thomson, Southwestern. 2014
- Kusdi. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju Pabundu, Moh. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Radeswandri dan Utami, T.N. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol.21, No.2.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*, 9th Edition. New Jersey: Prentice- Hall, Inc, 2001.
- Roe, Leslie W, Lloyd L. Byars. *Management Skills and Application*, Tenth Edition, New York: McGraw-Hill Irwin, 2003.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI* . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sinambela, L. P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Susanto, A.B., Gede Prama, Dkk. *Strategi Organisasi*, Yogyakarta: Amara Books, 2006.
- Tika, Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Tulus, Tu’u. 2004. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo
- Tunggal, Amin Widjaja. *Corporate Culture Konsep dan Kasus*, Jakarta: Harvarindo, 2007.

Wibowo. Manajemen Perubahan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Wirawan. Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Dryden Press, Philadelph.