

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA DAN DAMPAKNYA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI PT.UNITED TRANSINDO SIDOARJO**

Lailatul Nuro,

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Email : nuro1505@yahoo.com

ABSTRACT : This study aims to determine or analyze the influence of Organizational Culture on Discipline Work and its impact in improving employee performance in PT United TransindoSidoarjo. The research method used is survey method is the data retrieval through the distribution of questionnaires to respondents with quantitative analysis conducted through path analysis analysis (path analysis). The sample in this study amounted to 50 people. The results of this research analysis shows that partially organizational culture contribute significantly to the discipline of work, partially organizational culture contribute significantly to employee performance, and partially work dispute contribute significantly to employee performance.

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui atau menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja dan dampaknya dalam meningkatkan Kinerja karyawan di PT United Transindo Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey yaitudengan carapengambilan data melalui penyebaran kuisioner kepada responden dengan analisis kuantitatif yang dilakukan melalui pengujian analisis jalur (path analysis). sampel dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 50 orang. Hasil analisis penelitianini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja, secara parsial budaya organisasi berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial kedisipinan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords : Budaya Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi dan kemajuan teknologi telah membuat kompetisi dunia usaha menjadi semakin ketat. Pada era globaisasi sekarang ini semua pihak berperan aktif di dalamnya. Setiap perusahaan dipacu untuk selalu melakukan inovasi agar dapat selalu eksis dalam persaingan. Karena itu semakin berat pekerjaan atau tugas-tugas yang harus dijalankan oleh perusahaan. Maka perusahaan harus mempunyai suatu cara yang cepat dan tepat untuk bersaing. Untuk mewujudkan semua itu perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis kinerja perusahaan juga akan meningkat. Kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan-kebutuhan karyawan dipenuhi oleh perusahaan. Budaya organisasi perusahaan yang disiplin,

Sebelum memahami pengertian budaya organisasi, maka sebenarnya kata budaya sendiri telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama.

lingkungan kerja yang nyaman serta fasilitas-fasilitas yang memadai akan membuat karyawan memiliki kepuasan bekerja. Jika mereka memiliki kepuasan kerja, maka mereka akan meningkatkan kinerjanya.

Seperti diketahui bahwa ilmu tentang perilaku organisasi semakin berkembang sejalan dengan kesadaran bahwa perilaku individu berpengaruh pada kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Perilaku positif sumber daya manusia, baik sebagai atasan maupun bawahan, akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan pada gilirannya meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Begitupun sebaliknya, perilaku negatif sumber daya manusia dalam organisasi akan menumbuhkan suasana kerja yang tidak kondusif dan tidak nyaman .

Budaya merupakan hal sangat luas dan sangat kompleks yang dapat menyangkut tentang perilaku, tentang masalah seremonial, dan tentang kepercayaan tertentu . Untuk memenangkan persaingan di era globalisasi

maka organisasi perlu memperhatikan kekuatan sumber daya manusianya, karena unsur manusia adalah yang akan menjadikan visi, misi serta tujuan yang akan tercapai.

Kekuatan sumber daya manusia justru dibentuk dari sifat atau karakter yang berbeda dari masing-masing individu yang dituangkan dalam bentuk penyatuan pandangan guna mencapai tujuan organisasi.

Untuk memberikan suatu pandangan yang sama bagi sumber daya manusia diperlukan suatu ketegasan dari organisasi dalam bentuk organisasi dalam bentuk budaya organisasi yang mencerminkan spesifikasi dari suatu organisasi .

Perusahaan didirikan pasti mempunyai tujuan, aset terpenting yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Dan di dukung pula oleh sumber daya manusianya yang mampu bekerja keras dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Mencapai produktivitas yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Disiplin tidak saja menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan teliti dan murni, bahkan hal-hal kecil pun tidak boleh disampingkan, dan disiplin menghendaki adanya sanksi, yakni yang berani melanggar atau mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan.

Salah satu perubahan mendasar yang biasa dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan membenahi kedisiplinan karyawan. Masalah disiplin bukan menjadi hal yang tabu dalam sebuah perusahaan. Kedisiplinan biasanya dibangun mulai dari awal yakni pada saat mulai perekrutan karyawan dan selama bekerja. Kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh faktor kebiasaan yang telah melekat dalam individu setiap karyawan. Kebiasaan tersebut nantinya akan membentuk budaya positif guna memajukan perusahaan dalam konteks luas atau disebut sebagai budaya organisasi. Dengan kata lain tingkat kedisiplinan dipengaruhi oleh budaya kerja yang dilakukan oleh karyawan di

sebuah perusahaan. Kinerja karyawan pun akan meningkat dengan terciptanya budaya organisasi yang disiplin.

Pada kenyataannya persoalan kedisiplinan dalam sebuah organisasi seringkali dilanggar oleh karyawan. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT United Transindo terlihat adanya ketidaksiplinan seperti waktu kehadiran dan saat pulang. Ada beberapa karyawan yang terlambat berangkat dan pulang sebelum jam kerja selesai. Setelah ditelusuri diketahui bahwa hal tersebut memang sudah menjadi budaya yang dilakukan oleh karyawan PT United Transindo. Hal ini ternyata dipicu adanya budaya organisasi terhadap kurangnya disiplin. Dari fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya dalam meningkatkan kinerja pegawai”

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu : *men, money, metode, materials, machines, dan market.*

Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personnel management*).

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Selain itu para ahli Drs. Malayu S.P. Hasibuan juga mengemukakan pengertian MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Budaya Organisasi

Menurut G. Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Sedangkan menurut Robbins dalam Sembiring, (2012:41) pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin Kerja

Definisi Disiplin Kerja Menurut Hasibuan (2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Nitisemito (2017) mengartikan kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2015) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

1. Kehadiran : Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan

biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja : Karyawan yang taat pada peraturan kerjayatidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

3. Ketaatan pada standar kerja : Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada 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 karyawan.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2015) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2012) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2015) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan

2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan

B. Hubungan antar variabel

1. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Kerja

Budaya organisasi yang dimiliki perusahaan sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin karyawan. Dengan budaya organisasi yang negatif di dalam perusahaan, maka beberapa karyawan menjadikan perilaku negatif sebagai kebiasaannya. Budaya organisasi merupakan ciri khas yang melekat pada suatu organisasi yang memiliki pedoman-pedoman dan sanksi untuk mengatur pegawainya dalam bekerja. Budaya Organisasi dikatakan memberi pedoman kepada seorang pegawai apabila pegawai tersebut dapat mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, mulai dari nilai yang dibutuhkan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompok, berinteraksi dengan sistem serta berinteraksi dengan atasannya. Namun apabila budaya organisasi tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan, dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya sendiri, hal ini membuat pegawai tidak takut untuk melanggar aturan yang ada. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pegawai tidak memiliki sikap disiplin. Sebaliknya, apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan baik pegawai yang sesuai dengan budaya tersebut. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan.

2. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan pengaruh tersebut dapat lebih besar dari pada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan

berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun pegawai

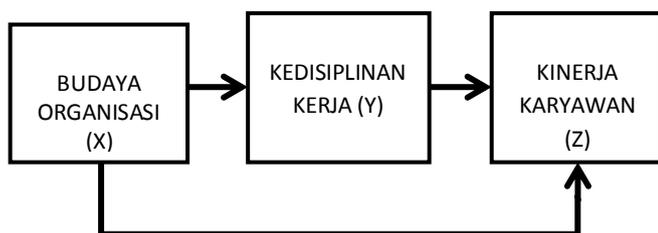
3. Hubungan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin Kerja merupakan hal kerja yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakannya disiplin, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden mengemukakan bahwa: "Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah". Disiplin juga dapat digunakan untuk mengatasi perilaku karyawan yang tidak diharapkan, mengingat setiap perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawannya. Sikap karyawan yang taat dan patuh terhadap peraturan adalah hal yang sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan dan disiplin menjadi bagian penting dari sikap ini. Seperti yang dijelaskan oleh Trahan dan Steiner mengemukakan bahwa "Disiplin kerja secara

positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dijelaskan dalam kerangka konseptual melalui variabel pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya dalam meningkatkan kinerja karyawan, secara skematis di gambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Budaya Organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya dalam meningkatkan kinerja karyawan

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan. Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja PT United Transindo
2. Bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT United Transindo

3. Bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT United Transindo

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yaitu peneliti yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pendekatan ini dimulai dengan hipotesa dan teori-teori, kemudian membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data berdasarkan populasi dan sampel serta melakukan analisis.

B. Populasi dan sampel

Populasi merupakan subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2012:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT United Transindo dengan jumlah 50 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2012:118) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2017). Alasan peneliti mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel peneliti penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 50 orang / responden.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian sangat diperlukan untuk menghindari kesalahpahaman antara penulis dan pembaca yang terdapat pada

judul penelitian “Pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT United Transindo” Untuk memperoleh gambaran secara jelas mengenai variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini, maka variabel-variabel yang digunakan akan didefinisikan sebagai berikut:

- a. Variabel laten eksogen atau disebut dengan variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Variabel laten eksogen dalam penelitian ini adalah:
Budaya Organisasi (X)
- b. Variabel laten endogen atau disebut dengan variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel laten endogen dalam penelitian ini adalah:
Disiplin Kerja (Y)
- c. Variabel intervening (antara) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara *independent variable* dengan *dependent variable*. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah:
Kinerja Karyawan (Z)

HASIL PEMBAHASAN

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Berdasarkan jenis kelamin responden dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 42 orang atau 84%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang atau 16% dari 50 responden.

Berdasarkan usia dilihat dari hasil pengumpulan data melalui kuesioner, dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden yang berusia 25-30 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 36%, sedangkan responden paling sedikit adalah responden yang berusia <25 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 10% dari 50 responden.

Berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa responden terbanyak adalah Sarjana yaitu sebanyak 27 orang atau 54%, sedangkan responden paling rendah adalah Diploma /

Sederajat sebanyak 6 orang atau 12% dari 50 responden.

Berdasarkan masa kerja, diketahui bahwa responden terbanyak adalah lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 21 responden atau 42%, sedangkan responden paling rendah adalah masa kerja <2 tahun yaitu sebanyak 5 responden atau 10%.

B. UJI VALIDITAS

Variabel	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,343	Valid
Budaya Organisasi 2	0,691	Valid
Budaya Organisasi 3	0,640	Valid
Budaya Organisasi 4	0,400	Valid
Budaya Organisasi 5	0,443	Valid
Kedisiplinan Kerja 1	0,320	Valid
Kedisiplinan Kerja 2	0,721	Valid
Kedisiplinan Kerja 3	0,583	Valid
Kedisiplinan Kerja 4	0,353	Valid
Kedisiplinan Kerja 5	0,716	Valid
Kinerja Karyawan 1	0,637	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,318	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,792	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,683	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,320	Valid

Berdasarkan tabel tersebut diketahui analisis Uji Validitas atas jawaban kuesioner dari responden dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai *nilai corrected item - total correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan lulus Uji Validitas. Menurut pendapat Sugiyono (2013) pada bab III apabila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat.

C. UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha if item	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,867	Reliabel
Budaya Organisasi 2	0,847	Reliabel
Budaya Organisasi 3	0,849	Reliabel
Budaya Organisasi 4	0,860	Reliabel
Budaya Organisasi 5	0,858	Reliabel
Kedisiplinan Kerja 1	0,866	Reliabel
Kedisiplinan Kerja 2	0,844	Reliabel
Kedisiplinan Kerja 3	0,853	Reliabel
Kedisiplinan Kerja 4	0,866	Reliabel
Kedisiplinan Kerja 5	0,844	Reliabel
Kinerja Karyawan 1	0,850	Reliabel
Kinerja Karyawan 2	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan 3	0,841	Reliabel
Kinerja Karyawan 4	0,845	Reliabel
Kinerja Karyawan 5	0,866	Reliabel

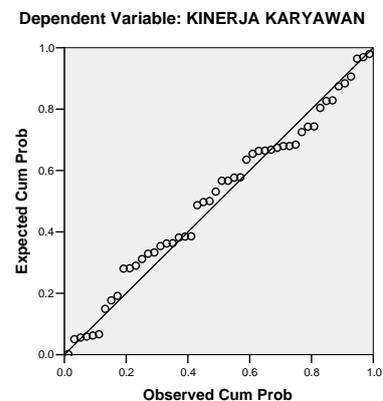
Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil olahan data dari SPSS pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa data hasil kuesioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variabel (budaya organisasi, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan) mempunyai nilai cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Nilai *cronbach's Alpha* dalam suatu penelitian berkisar antara 0 sampai 1, semakin besar nilai *cronbach's Alpha* mendekati angka 1 maka data tersebut akan semakin reliable (semakin baik). Menurut Arikuntoro (2012 : 109), reliabilitas suatu variabel dikatakan baik (reliabel) jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

D. UJI NORMALITAS

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, suatu penelitian yang baik apabila data penelitian tersebut berdistribusi normal. Adapun syarat Uji Normalitas yaitu dengan melihat gambar normal P-P plot.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Output SPSS

Dari gambar tersebut hasil olahan SPSS dapat dikatakan bahwa data hasil kuesioner setelah diolah menggunakan SPSS menghasilkan data yang memenuhi syarat distribusi normal karena titik-titik pada gambar mengikuti garis diagonal dan miring kekanan.

E. UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	BUDAYA ORGANISASI	,768	,483	,294	,504	1,985
	KEDISIPLINAN KERJA	,794	,556	,356	,504	1,985

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Output SPSS

Dari tabel tersebut hasil olahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* adalah sebagai berikut :

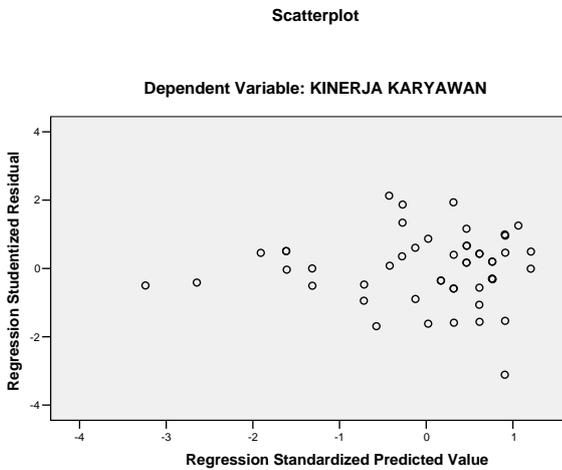
- Variabel budaya organisasi sebesar 1,985
- Variabel kedisiplinan kerja sebesar 1,985

Semua variabel tersebut mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10 dan lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuesioner terbebas dari multikolinearitas.

F. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji Heteroskedastisitas dipergunakan untuk menguji terjadinya perbedaan varians

residual dalam periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.



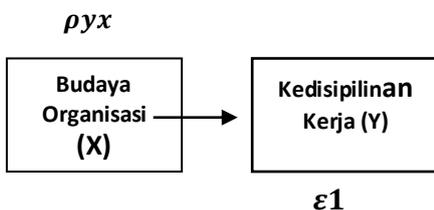
Sumber : Hasil *Output SPSS*

Berdasarkan hasil olahan *SPSS* pada gambar tersebut maka dapat dijelaskan bahwa pada gambar scatterplot data hasil kuesioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan :

- a) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol
- b) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja pada sumbu horizontal angka nol

G. Path Analysis

a. Sub Structure 1



1. Pengaruh / Kontribusi Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh / kontribusi Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) yaitu :

- a) Pengaruh / kontribusi langsung budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah $0,414^2 \times 100 = 17,14 \%$
- b) Pengaruh / kontribusi tidak langsung budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui kedisiplinan (Y) adalah $0,414 \times 0,502 \times 100 = 20,78 \%$
- c) Total pengaruh / kontribusi budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah $17,14 \% + 20,78\% = 37,92 \%$

2. Pengaruh / Kontribusi Kedisiplinan (Y) Terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh / kontribusi Kedisiplinan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) yaitu :

- a) Pengaruh / kontribusi langsung kedisiplinan kerja (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah $0,502^2 \times 100 = 25,20 \%$
- b) Pengaruh / kontribusi tidak langsung kedisiplinan (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui budaya organisasi (X) adalah $0,414 \times 0,502 \times 100 = 20,78\%$
- c) Total pengaruh / kontribusi kedisiplinan (Y) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah $25,20 \% + 20,78 = 45,98 \%$

H. Uji Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung Variabel independent (X) ke variabel dependent (Y) melalui variabel intervening (Z). Besarnya standart error pengaruh tidak langsung (indirect effect) dihitung dengan rumus di bawah ini :

$$\epsilon 1 \quad Sab = \sqrt{a^2 Sb^2 + b^2 Sa^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai Z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$Z_{hit} = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai Z ini dibandingkan dengan 1,96 (nilai Z standart) jika nilai Z lebih besar dari 1,96 maka dapat di simpulkan terjadi pengaruh mediasi,

dengan kata lain variabel independen secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel dependent melalui variabel intervening.

$$Sab = \sqrt{a^2 Sb^2 + b^2 Sa^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$a = 0,704$$

$$b = 0,502$$

$$sa^2 = 0,123^2$$

$$sb^2 = 0,103^2$$

$$Sab =$$

$$\sqrt{(0,704)^2 \cdot (0,010)^2 + (0,502)^2 \cdot (0,015)^2 + (0,015)^2 \cdot (0,$$

$$= 0,019$$

$$\text{Sehingga } Z_{\text{hit}} = \frac{0,353}{0,019}$$

$$Z_{\text{hit}} = 18,57$$

Nilai Z (18,57) > 1,96 berarti budaya organisasi (X) berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) melalui kedisiplinan (Y). Sehingga dapat di ketahu kontribusi langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan $(X - Z)^2 = (0,414)^2 = 0,171$ dan kontribusi tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

A. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel intervening (Z) dan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka presentase perubahan variabel intervening (Z) dan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

a. Koefisien Determinasi (R²) Sub Structure 1

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 ^a	,496	,486	2,85392

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,496 dengan variabel independen budaya organisasi (X) dan dependen

kedisiplinan (Y), maka kontribusi budaya organisasi dalam menjelaskan variable (Y) ialah sebesar 49,6% dan sisanya sebesar 50,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji.

a. Koefisien Determinasi (R²) Sub Structure 2

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,716	,704	2,04366

a. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,716. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel budaya organisasi (X) dan kedisiplinan (Y) terhadap variabel kinerja karyawan (Z) sebesar 71,6 % dan sisanya sebesar 28,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji.

I. Pembahasan

a. Hasil Analisis Hipotesis Budaya Organisasi (X) terhadap Kedisiplinan Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja pada tabel *output SPSS* menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,876 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang terdiri bahwa hipotesis dalam penelitian budaya organisasi berkontribusi signifikan terhadap kedisiplinan kerja, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan a (0,05), dengan demikian maka tolak H₀ dan terima H₁, yaitu budaya organisasi mempunyai kontribusi secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja, sehingga hipotesis H1 "budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja" (diterima).

Koefisien Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, yang artinya bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada pada PT. United Transindo Sidoarjo, semakin baik pula tingkat kedisiplinan kerja karyawannya. Dan sebaliknya semakin buruk budaya organisasi yang ada, semakin kurang baik pula kedisiplinan kerja karyawan pada PT. United Transindo Sidoarjo.

Hasil tersebut juga didukung penelitian dari Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2012) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT PLN (Persero) APD Semarang,

4.4.2 Hasil Analisis Hipotesis Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.25 *output SPSS* menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,781 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini budaya organisasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian maka tolak H_0 dan terima H_1 , yaitu budaya organisasi mempunyai kontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H2 “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” (diterima).

Koefisien budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di PT United Transindo Sidoarjo, semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan. Dan sebaliknya jika semakin buruk budaya organisasi maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan yang ada di PT United Transindo.

Hasil tersebut juga didukung penelitian dari Ivan Adi Kurniawan (2012), dalam jurnal yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan (studi pada PT Sang Hyang Seri Kantor Regional III Malang)”. Menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan, karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan kerjasama yang baik antar team, dengan begitu kinerja karyawan akan meningkat.

4.4.3 Hasil Analisis Hipotesis Kedisiplinan Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Hasil pengujian hipotesis kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.25 *output SPSS* menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,584 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kedisiplinan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), dengan demikian maka tolak H_0 dan terima H_1 , kedisiplinan kerja mempunyai kontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis H3 “kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan” (diterima).

Koefisien kedisiplinan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa semakin baik kedisiplinan kerja yang ada di PT United Transindo Sidoarjo, maka semakin meningkat kinerja karyawan yang terjadi pada perusahaan. Dan sebaliknya jika semakin buruk kedisiplinan kerja, maka semakin buruk pula kinerja karyawan yang ada pada PT United Transindo.

Hasil tersebut didukung penelitian dari Gadis Prahesti Megawati (2017), dalam jurnal yang berjudul “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin terhadap tugas maka akan mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target yang dituju.

4.4.4 Hubungan struktur dan budaya organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan.

Budaya organisasi dan struktur organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat, dimana budaya akan menjadi bahan pertimbangan dalam

menentukan sebuah struktur organisasi. Sebagai sebuah sistem keberadaan budaya dan struktur akan saling melengkapi dan saling menciptakan. Budaya menghasilkan sebuah struktur yang dapat diterima semua pihak sementara itu struktur organisasi yang telah baku akan menghasilkan nilai-nilai kerja dan pola kerja yang selanjutnya akan meng

Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik hasilkan budaya baru.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja dan dampaknya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT United Transindo sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada rumusan masalah yang pertama mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan kerja, dari hasil analisis data yang telah dilakukan maka budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT United Transindo.
2. Berdasarkan pada rumusan masalah yang kedua mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dari hasil analisis data yang telah dilakukan maka budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT United Transindo.
3. Berdasarkan pada rumusan masalah yang ketiga mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil analisis data yang telah dilakukan maka kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT United Transindo

Saran

1. Disarankan kepada perusahaan agar memperbaiki budaya organisasi yang sekarang untuk menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya dikarenakan budaya organisasi

- dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja. Dengan adanya kedisiplinan kerja maka otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan komponen lain dalam penelitian selanjutnya, seperti motivasi kerja, fasilitas kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan lain-lain.
 3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2012. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arikuntoro, S. 2012. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Dessler, Gary, 2013. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Evanita, Lenny.2013 Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping.Tesis.Universitas Esa Unggul : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ke-Tujuh Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2015. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko. 2013. Manajemen Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta. BPFY Yogyakarta.
- Malayu, Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar. 2012. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2014. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusi . Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, 2014. Audit 1, Edisi ke-6. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- P. Robbins, Stephen. 2012. Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat
- Ridwan, E. dan A. Kuncoro. 2013. Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2015. Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinambela, Lijan. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswadi, Edi. 2012. Birokrasi Masa Depan. Bandung : Mutiara Press
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Yogyakarta: ANDI.
- Suwatno, Priansa. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja Edisi ke-3. Jakarta: Rajawali Pers