

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN BERDAMPAK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN QC DAN QMS PT. UNICHARM INDONESIA DI MOJOKERTO

NOVITA RAHAYU SAFITRI
Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Salah tujuan perusahaan PT. Unicharm Indonesia adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, sehingga diharapkan perusahaan PT. Unicharm Indonesia mampu bersaing dengan perusahaan kompetitor yang sejenis. Untuk itulah peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampak Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia Di Mojokerto" mempunyai populasi bagian QC dan QMS sebanyak 40 karyawan dengan menggunakan teknik sampling *total sampling* diperoleh sampel sebanyak 40 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja dan berdampak kepada produktivitas kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode *Path Analysis / Analisis Jalur* dengan menggunakan *SPSS for Windows*. Diperoleh kesimpulan penelitian ini adalah : 1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. 4) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja.

ABSTRACT

One of the goals of the company PT. Unicharm Indonesia is increasing the work productivity of its employees, so it is hoped that PT. Unicharm Indonesia is able to compete with similar competitors. For this reason researchers conducted a study entitled "The Effect of Organizational Culture on Work Discipline and Impact on Employee Productivity of the QC and QMS Section of PT. Unicharm Indonesia in Mojokerto" has a QC and QMS population of 40 employees using a total sampling technique with a sample of 40 respondents. The purpose of this study is to examine and analyze the influence of work culture on work discipline and the impact on work productivity. This type of research is quantitative research and uses the Path Analysis method using SPSS for Windows. The conclusions of this study are: 1) Organizational culture has a significant effect on work discipline. 2) Work discipline has a significant effect on work productivity. 3) Organizational culture has a significant effect on work productivity. 4) Organizational culture has a significant effect on work productivity through work discipline.

1. PENDAHULUAN

Persaingan dalam era globalisasi ini telah menciptakan perkembangan teknologi yang semakin pesat, hal ini mengharuskan perusahaan mempersiapkan sumber daya manusia yang handal yang mampu menguasai teknologi untuk menjadi kunci dalam persaingan ekonomi. Faktor – faktor apa

saja yang mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga faktor – faktor tersebut harus ditingkatkan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu bagian dari permasalahan dalam perusahaan yang harus segera diselesaikan bersama – sama antara karyawan dengan

perusahaan. Implementasi budaya organisasi akan membentuk nilai suatu pencitraan dari organisasi tersebut, baik itu perusahaan swasta atau pemerintah atau perusahaan nirlaba atau komersial. Budaya organisasi yang baik akan mencerminkan baiknya penampilan perusahaan sementara tidak baiknya budaya organisasi akan memperlihatkan kondisi internal perusahaan yang tidak baik pula, Tannady (2017:245). Budaya organisasi menurut Afandi (2018:97) merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Menurut Tannady (2017:246) dalam praktiknya salah satu hambatan dan sekaligus tantangan bagi perkembangan budaya organisasi adalah keragaman sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, tidak dapat dipungkiri budaya yang dibawa tiap personil sumber daya manusia akan mempengaruhi warna dari budaya organisasi.

Dalam suatu organisasi diperlukan ketaatan anggota organisasi terhadap peraturan – peraturan yang sudah dicanangkan dalam organisasi tersebut. Peraturan yang ada di perusahaan pada hakekatnya adalah untuk mewujudkan tujuan perusahaan antara lain meningkatnya produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu karyawan wajib mentaati peraturan – peraturan tersebut sehingga dibutuhkan disiplin kerja. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja, Sutrisno (2017:85). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2016:444). Seharusnya karyawan itu mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik oleh perusahaan maupun oleh perusahaan itu sendiri. Oleh karena

itu diperlukan kesadaran bagi karyawan dalam mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku, Sutrisno (2017:85).

Salah satu tujuan perusahaan yang ingin dicapai adalah meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Suwanto dan Yuniarsih (2015:157) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Dalam mewujudkan produktivitas yang meningkat tentu hal ini tidak lah mudah sehingga diperlukan kerjasama yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Menurut Siagian (2002) yang dikutip oleh Sutrisno (2017:99), dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran penting yang menentukan tingkat produktivitas maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya bisa dilakukan oleh oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya.

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto ?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto ?

- 4) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas melalui disiplin kerja karyawan Bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Implementasi dari budaya organisasi akan membentuk nilai atau pencitraan dari organisasi tersebut, baik itu perusahaan swasta atau pemerintah, atau perusahaan nirlaba atau komersial. Budaya organisasi yang baik akan mencerminkan baiknya penampilan, sedangkan budaya organisasi yang tidak baik akan memperlihatkan kondisi internal yang tidak baik juga. Budaya organisasi yang baik tentu akan mendukung terciptanya kinerja yang baik, dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itulah manajemen perlu mengembangkan budaya organisasi yang dianut sesuai dengan perkembangan dunia industri dan tetap berpegang pada nilai-nilai yang telah dikembangkan sejak organisasi mula – mula didirikan namun sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut, Tannady (2017:245-246). Budaya adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam organisasi tertentu dari lingkungan sosial mereka. Semua organisasi memiliki budaya, meskipun pada organisasi-organisasi tertentu mudah diidentifikasi dan mempunyai lebih banyak pengaruh (yaitu lebih kuat) baik terhadap personalia maupun pelanggan daripada yang lain. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang penuh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi. Budaya merupakan sistem nilai

organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan dengan cara para pegawai berperilaku, (Cushway dan Ledge dalam Amirullah dan Haris, 2016:65). Indikator – indikator budaya organisasi menurut pendapat Edison (2016:131), yaitu :

- 1) Anggota organisasi mendapatkan kepuasandalam mengembangkan diri.
- 2) Dalam menetapkan rencana kerja, untuk mencapai tujuan tersebut mengejanya dengan antusias.
- 3) Masing–masing anggota organisasi saling menghargai pendapat orang lain.
- 4) Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

B. Disiplin Kerja

Singodimenjo dalam Sutrisno (2017:86) yaitu disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedang disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Tohardi (2002) yang dikutip oleh Sutrisno (2017:96) disiplin kerja atau kebiasaan – kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Indikator–indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2017 : 94) antara lain adalah :

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Peraturan jam masuk kerja, pulang dan istirahat.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
Peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya.
Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan pegawai selama dalam organisasi.

C. Produktivitas

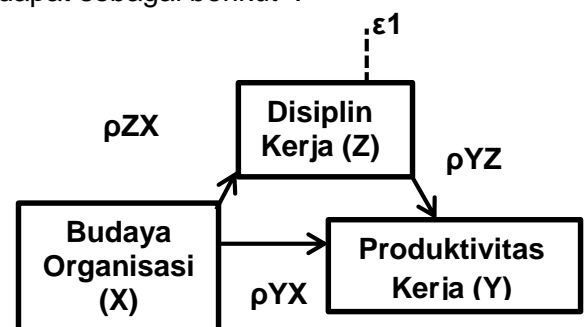
Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, Sutrisno (2017:99). Menurut Sinungan (2015:132) pengukuran produktivitas menyangkut permasalahan yang kompleks dan interdisipliner. Faktor-faktor mendasar yang mempengaruhi pencapaian produktivitas adalah oleh posisi investasi, baik modal, teknologi, manajemen, serta keterampilan dari tenaga kerja. Faktor manajemen meliputi cara dan proses menggerakkan orang lain untuk tujuan tertentu. Sedang faktor keterampilan tenaga kerja menyangkut kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja serta hubungan antar personal. Menurut Sutrisno (2017:104) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, antara lain :

- 1) Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai.
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- 3) Semangat kerja.
Ini merupakan etos kerja hari ini lebih baik dari hari kemarin.
- 4) Mutu.
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu *output* lebih baik dari yang telah lalu.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2018:15) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur Statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran), pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel.

Populasi menunjukkan seluruh kelompok orang, kejadian atau sesuatu yang menjadi ketertarikan peneliti untuk diinvestigasi. Bisa juga dikatakan bahwa populasi merupakan total kumpulan elemen yang dari kumpulan tersebut akan dibuat kesimpulan (Nuryaman dan Christina, 2015:101). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto sebanyak 40 karyawan. Menurut Noor (2015:147) sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Karena jumlah populasi menurut peneliti sedikit maka dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* sensus/ *total sampling*/ sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, Sugiyono (2017:85). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert tingkat 4. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat sebagai berikut :



ε2

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah oleh peneliti (2019)

Analisa jalur merupakan pengembangan dari analisa regresi, sehingga analisa regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Analisa jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif atau *reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut terdapat variabel independen dan dependen. Melalui analisa jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2017:297).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Ghazali (2017:52), Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir - butir dalam suatu daftar pertanyaan / pernyataan dalam mendefinisikan sesuatu variabel. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor dalam butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item–Total Correlation</i>	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,709	Valid
Budaya Organisasi 2	0,602	Valid
Budaya Organisasi 3	0,826	Valid
Budaya Organisasi 4	0,734	Valid

Disiplin Kerja 1	0,566	Valid
Disiplin Kerja 2	0,760	Valid
Disiplin Kerja 3	0,546	Valid
Disiplin Kerja 4	0,745	Valid
Produktivitas Kerja 1	0,658	Valid
Produktivitas Kerja 2	0,815	Valid
Produktivitas Kerja 3	0,834	Valid
Produktivitas Kerja 4	0,677	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan lulus Uji Validitas (valid). Menurut Soegiyono (2005) dalam Siregar (2016:164) menyatakan bahwa suatu instrumen pernyataan dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (*Corrected Item Total Correlation*) melebihi 0,3.

Menurut Siregar (2016:173) Uji Reliabilitas (keandalan) adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama juga. Ada beberapa teknik pengukuran reliabilitas yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrument penelitian, salah satunya adalah dengan teknik *Alpha Cronbach*.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

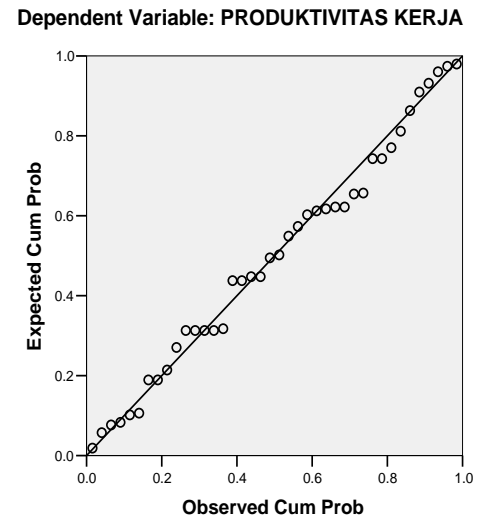
Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,950	Reliabel
Disiplin Kerja	0,937	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,946	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa data hasil kuisisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variabel yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja 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 Siregar (2016:175) kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, jika memiliki koefisien *Alpha Cronbach* > 0,6.

Menurut Bahri (2018:162) Uji Normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang bentuknya seperti lonceng dan simetris. Pendekatan yang digunakan untuk menguji normalitas data yaitu menggunakan metode grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah berdistribusi normal. Dari gambar 4.2 hasil dari olahan SPSS dapatlah dikatakan bahwa data hasil kuisisioner setelah diolah menggunakan SPSS menghasilkan data yang memenuhi syarat berdistribusi normal, karena titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah berdistribusi normal.

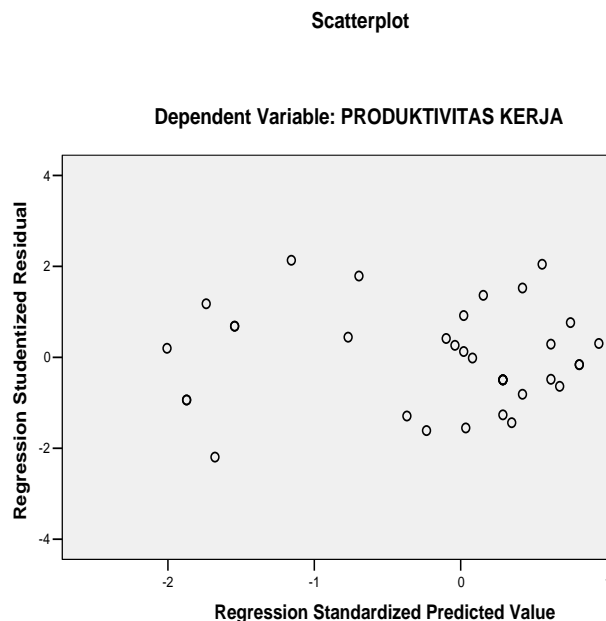
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

Menurut Ghazali (2017:139) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan untuk model regresi. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil olahan SPSS pada gambar 2 *Scatterplot* data hasil kuisisioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada gambar 3 *Scatterplot* tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, Sunyoto dalam Sugiyono (2017:58).



Gambar 3. Uji Heteroskedstisitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

Menurut Sujarweni (2018:185) Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel *independent* yang memiliki kemiripan antar variabel *independent* dalam suatu model. Kemiripan antar variabel *independent* akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindarkan kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada Uji Parsial masing - masing variabel *independent* terhadap variabel dependen. Jika nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan lebih kecil 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari tabel 3 diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	BUDAYA ORGANISASI	,190	5,264
	DISIPLIN KERJA	,190	5,264

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

A. Sub Struktur 1:

Tabel 4. Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,522	,864		,603	,550
	BUDAYA ORGANISASI	,960	,075	,900	12,729	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4 diketahui budaya organisasi mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%) sehingga keputusannya tolak H_0 dan terima H_1 artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,900 ^a	,810	,805	1,41609	2,421

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 dan 5 maka persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur sebagai berikut $Z = 0,9 X + 0,441$

Dari tabel 4 diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja yaitu $0,9 \times 0,9 \times 100 \% = 81 \%$

Dari tabel 5 diketahui nilai Koefisien Determinasi / *Adjusted R Square* sebesar 0,805 artinya variabel budaya organisasi

mempunyai sumbangsih terhadap disiplin kerja sebesar 80,5 % sedangkan sisanya sebesar 100 % - 80,5 % = 19,5 % merupakan sumbangsih variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

B. Sub Struktur 2 :

Tabel 6. Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,839	,807		1,040	
	BUDAYA ORGANISASI	,402	,161	,370	2,500	
	DISIPLIN KERJA	,582	,151	,572	3,860	

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Uji Parsial / Uji t sebagai berikut :

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 6 diketahui variabel mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,017 (lebih kecil dari 5%) sehingga keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari tabel 6 diketahui disiplin kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%) sehingga keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 7. Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,920 ^a	,846	,837	1,31566	2,031

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

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 6 dan 7 maka persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur sebagai berikut $Y = 0,37 X + 0,572 Z + 0,403$.

Dari tabel 4 dan 6 besarnya total pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja yaitu besarnya pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 13,69 % + 51,48 % = 65,17 %.

Dari tabel 6 diketahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar $0,572 \times 0,572 \times 100 \% = 32,71 \%$.

Dari tabel 7 diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi/ *Adjusted R Square* sebesar 0,837 artinya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai sumbangsih terhadap produktivitas kerja sebesar 0,837 atau 83,7 % sedangkan sisanya sebesar 100 % - 83,7 % = 16,3 % merupakan sumbangsih variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

Pembahasan :

a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan sebanyak 72,5 % responden setuju mendapatkan kepuasan dalam mengembangkan diri, hal ini ditujukan agar hasil pekerjaan yang dicapai responden itu meningkat. Menurut Victor Tan (2002:23) yang dikutip oleh Tannady (2017:266), beberapa indikator sebuah organisasi perlu adanya perubahan budaya organisasi antara lain sedikit ditemukan adanya inovasi dalam produk dan jasa yang ditawarkan atau dalam cara organisasi melayani pelanggan, karyawan bersikap meremehkan terhadap disiplin kerja. Budaya adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan pengalaman bersama yang dialami oleh orang-orang dalam organisasi tertentu dari lingkungan sosial mereka. Semua organisasi memiliki budaya, meskipun pada organisasi-organisasi tertentu mudah diidentifikasi dan mempunyai lebih banyak pengaruh (yaitu lebih kuat) baik terhadap personalia maupun pelanggan daripada yang lain. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang

dipegang penuh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi. Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan dengan cara para pegawai berperilaku, (Cushway dan Ledge dalam Amirullah dan Haris, 2016:65). Dengan budaya organisasi yang baik maka akan membuat karyawan semakin berdisiplin dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Widya Dwi Oktaviani dan Romat Saragih (2017) yang mempunyai kesimpulan pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Penelitian Fatchuriza Frida Purwanta, Lenny Christina Nawangsari (2018) mempunyai kesimpulan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT Inti Karya Persada Teknik.

b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan sebanyak 67,5 % responden setuju bahwa selalu mentaati peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, hal ini dilakukan agar mutu pekerjaan responden selalu meningkat dari hari kemarin. Menurut pendapat Siagian (2013) dalam Sutrisno (2017:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai. Menurut Yulk dalam Siagian (2002) yang dikutip oleh Sutrisno (2017:96) menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Tohardi (2002) yang dikutip oleh Sutrisno (2017:96) disiplin kerja atau kebiasaan – kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan. Ketidakdisiplinan

individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Suwanto dan Yuniarsih (2015:159) mengelompokkan faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain disebabkan oleh faktor internal yang meliputi motivasi, disiplin, dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target. Menurut Sinungan (2015:132) pengukuran produktivitas menyangkut permasalahan yang kompleks dan interdisipliner. Faktor- faktor mendasar yang mempengaruhi pencapaian produktivitas adalah oleh posisi investasi, baik modal, teknologi, manajemen, serta keterampilan dari tenaga kerja. Faktor manajemen meliputi cara dan proses menggerakkan orang lain untuk tujuan tertentu. Sedang faktor keterampilan tenaga kerja menyangkut kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, etos kerja serta hubungan antar personal. Menurut pendapat Hasibuan (2016:444), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Menurut pendapat Sutrisno (2017:85) seharusnya karyawan itu mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik oleh perusahaan maupun oleh perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan kesadaran bagi karyawan dalam mematuhi peraturan – peraturan yang berlak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reski (2015) mempunyai kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu. Penelitian Muhammad Gufron (2015) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumbar Riau Kepri. Penelitian I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani (2016) mempunyai kesimpulan disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar.

c. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

Dengan budaya organisasi yang baik maka akan berdampak pada perilaku karyawan yang baik pula, begitu juga sebaliknya. Hasil penelitian ini menunjukkan sebanyak 72,5 % responden setuju bahwa dalam menetapkan rencana kerja, untuk mencapai tujuan tersebut responden mengejanya dengan antusias sehingga responden selalu bersemangat dalam bekerja dan selalu mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut pendapat Suwanto dan Yuniarsih (2015:159) mengelompokkan faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam dua kelompok faktor eksternal yang meliputi antara lain kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi. Menurut pendapat Afandi (2018:98) budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya dua sifat, yaitu sebagai berikut kuat (*strong*), artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi. Menurut pendapat Tannady (2017:245-246), implementasi dari budaya organisasi akan membentuk nilai atau pencitraan dari organisasi tersebut, baik itu perusahaan swasta atau pemerintah, atau perusahaan nirlaba atau komersial. Budaya organisasi yang baik akan mencerminkan baiknya penampilan, sedangkan budaya organisasi yang tidak baik akan memperlihatkan kondisi internal yang tidak baik juga. Budaya organisasi yang baik tentu akan mendukung terciptanya kinerja yang baik, dan pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itulah manajemen perlu mengembangkan

budaya organisasi yang dianut sesuai dengan perkembangan dunia industri dan tetap berpegang pada nilai – nilai yang telah dikembangkan sejak organisasi mula – mula didirikan namun sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian I Ketut Febri Ananta dan I G. A. Dewi Adnyani (2016) mempunyai kesimpulan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar.

d. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja itu terdiri dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (melalui variabel intervening yaitu disiplin kerja). Besarnya pengaruh langsung yaitu 13,69 % sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung yaitu 51,48 % maka hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel intervening (disiplin kerja) mampu meningkatkan besaran pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Besarnya total pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja yaitu besarnya pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 13,69 % + 51,48 % = 65,17 %.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan hasil dari analisis serta pembahasan, yaitu :

- 1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian QC Dan

QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto.

- 3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto.
- 4) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui disiplin kerja karyawan Bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini maka saran yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

- a) Bagi pimpinan Bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto disarankan selalu mensosialisasikan budaya organisasi serta disiplin kerja dengan cara selalu dibahas dalam setiap *meeting* agar karyawan semakin memahami serta mengamalkan dalam pekerjaan sehari-hari. Pemimpin harus memberi contoh suri tauladan dalam menerapkan budaya organisasi dan disiplin kerja agar bawahan juga mengikuti apa yang dilakukan pimpinan tersebut, agar karyawan Bagian QC Dan QMS PT. Unicharm Indonesia di Mojokerto mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, hasil pekerjaannya selalu meningkat, selalu bersemangat dalam bekerja dan mutu hasil pekerjaan selalu meningkat dari hari kemarin. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini.
- b) Bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian (Manajemen Sumber Daya Manusia dengan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja) disarankan

untuk menambah / mengganti variabel – variabel penelitian ini agar diperoleh hasil yang bervariasi, misalnya dengan variabel kompensasi, motivasi, kinerja dan lain-lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Jogjakarta : Nusa Media.
- Amirullah dan Haris Budiono. 2015, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ananta, I Ketut Febri dan I G. A. Dewi Adnyani, 2016, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016: 1103-1130 ISSN: 2303-8912 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.
- Gufron, Muhammad, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumbar Riau Kepri*. Jurnal Manajemen Volume 2, Nomer 01, Tahun 2015 Universitas Negeri Padang
- Hasibuan, Malayu SP, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Idris, Muhammad, 2018, *The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's*

- Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia yang dipublish dalam International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058, 2018, Vol. 8, No. 3 Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia.*
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian*. Kencana. Jakarta.
- Nuryaman dan Christina Veronica, 2015, *Metode Penelitian Akuntansi dan Bisnis*, Bandung : Ghalia Indonesia.
- Oktaviani, Widya Dwi dan Romat Saragih, 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)* ISSN : 2355-9357 e-*Proceeding of Management* : Vol.4, No.1 April 2017, Prodi S1 Administrasi Bisnis, Universitas Telkom.
- Purwanta, Fatchuriza dan Lenny Christina Nawangsari, 2018, *The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on the Work Discipline of Employees PT Inti Karya Persada Tehnik*, dimuat di *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 8, Issue 12, December 2018 86 ISSN 2250-3153 *Master of Management Program*, Mercu Buana University.
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyatuti, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah – Masalah Sosial*, Yogyakarta : Gava Media.
- Reski, 2015, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu*, Jurnal Jom FEKON Volume 2, Nomer 1, Februari 2015 Universitas Riau.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung : Mandar Maju.
- Siregar, Syofian, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2017, *Statistik Nonparametris, Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
- Suhariadi, Fendy, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : Airlangga University Press.
- Sujarweni, Wiratna. 2018. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru. Press.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*, Bandung : Alfabeta.
- Tannady, Handy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Expert.