

Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jamkrindo Cabang Makassar

A Rahmawati✉¹, Nurlinda²

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

DOI: [10.37531/sejaman.v5i2.2405](https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2405)

Abtrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Cabang Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik berupa analisis regresi berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 20,787 + 0,272X_1 + 0,519X_2$, koefisien korelasi (r) : 0,607, koefisien determinasi (r^2) 0,368, uji t dengan hasil t_{hitung} : 4,162 > 1,692 dan uji f dengan hasil hitung f_{hitung} : 9,616 > f_{tabel} 3,295 sehingga dapat diketahui bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamkrindo Cabang Makassar.

Kata Kunci: *disiplin kerja; budaya organisasi; kinerja karyawan*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and organizational culture on employee performance at PT. Jamkrindo Makassar Branch. This type of research is quantitative using primary data and secondary data. The data analysis method used is statistical analysis method in the form of multiple regression analysis, correlation coefficient and coefficient of determination.

The results of this study indicate that the regression equation is $Y = 20.787 + 0.272X_1 + 0.519X_2$, correlation coefficient (r): 0.607, coefficient of determination (r^2) 0.368, t test with tcount results: 4.162 > 1.692 and f test with the results of fcount: 9.616 > f table 3.295 so that it can be seen that partially and simultaneously there is a positive and significant influence between work discipline and organizational culture on employee performance at PT. Jamkrindo Makassar branch.

Keywords: work discipline; organizational culture; employee performance

Copyright (c) 2022 A Rahmawati

✉ Corresponding author :
Email Address : emma_rachmat@yahoo.com

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun bukan pemerintah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono & Primasari, 2017). Kinerja berhubungan erat dengan disiplin kerja (Hidayat, 2012) dan budaya organisasi (Amalia & Makduani, 2022; Syukur et al., 2019)

Disiplin kerja karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik, akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawai itu sendiri dan organisasinya, sehingga organisasi dapat memberikan penghargaan dan kesempatan berprestasi yang lebih baik (Sucipto & Rauf, 2021a). Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat budaya organisasi yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin. (Sukarno dalam Sutrisno, 2020)

Pengaruh budaya organisasi dapat mendorong pembentukan manajemen kinerja yang baik, dan sering didiskusikan terutama oleh para manajer di berbagai perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Dari berbagai literature yang diperoleh dijelaskan bahwa disebutkan jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut (Sucipto et al., 2019; Sucipto & Rauf, 2021b). Budaya organisasi yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas. (Kreitner, 2001; Robbins, 2015)

PT. Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo) Cabang Makassar merupakan usaha dalam pemberian jaminan atau proteksi bagi perusahaan-perusahaan yang melakukan suatu borongan pekerjaan yang di embannya, perlu di dukung oleh kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Atas dasar ini, objek dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, sedangkan subjek didalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Jamkrindo Cabang Makassar.

KAJIAN PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Sinambela (2017), menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Rivai dalam Sutrisno (2017:355), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator mendasar dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja yang tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya sesuai standar kerja yang telah ditentukan.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

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

2. Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2017), Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana. Artinya pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku.

Adapun indikator budaya organisasi dalam penelitian ini (Sulaksono, 2019) sebagai berikut:

- a. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap pegawai akan member perhatian yang *sensitive* terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari pegawai didalam melaksanakan tugasnya.
- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang atasan terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka.
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teamwork*) diaman kerjasama tim dapat dibentuk apabila atasan dapat melakukan arahan dengan baik terhadap bawahannya.
- e. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila pegawai dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.
- f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, berdasarkan nasehat ahli gizi.

3. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan kontribusi pada ekonomi. Kinerja dapat: didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan (Prawirosentono, & Primasari, 2017).

Adapun indikator penelitian ini (Mangkunegara, 2016) sebagai berikut:

- a. Mutu pekerjaan

Untuk memperoleh hasil pekerjaan struktur yang sesuai dengan standard dan dapat dipertanggungjawabkan, maka harus dapat menghasilkan mutu pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

b. Kejujuran

Kejujuran adalah sifat yang melekat dalam diri seseorang dan merupakan hal penting untuk dilakukan dalam kehidupan sehari-hari

c. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walaupun keadaan terasa semakin sulit.

d. Kehadiran

Kehadiran berarti perihal hadir, adanya seseorang sekmpulan orang pada suatu tempat.

e. Sikap

Sikap adalah tingkah laku atau gerakan-gerakan yang tampak dan ditampilkan dalam interaksinya dengan lingkungan sosial.

f. Kerja sama

Kerja sama merujuk pada praktek seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

g. Keandalan

Keandalan yaitu sebagai nilai probabilitas bahwa suatu komponen atau sistem akan sukses menjalani fungsinya, dalam jangka waktu dan kondisi operasi tertentu.

h. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan adalah informasi yang telah dip roses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan.

i. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang di sengaja maupun tidak disengaja.

j. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu merupakan cara untuk mengatur waktu selektif mungkin untuk penyelesaian pekerjaan.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini aalah kuantitatif, dengan lokasi penelitian pada PT. Jamkrindo Cabang Makassar dengan jumlah karyawan 40 orang, sedangkan yang dijadikan sampel sebanyak 36 orang karyawan tetap.

Teknik analisis data menggunakan bantuan Aplikasi SPSS 23 dengan hasil uji validitas dan reliabilitas semua pertanyaan yang ada di kuesioner tersebut menunjukkan valid dan reliabel.

- regresi liner berganda, untuk mengukur arah pengaruh antara dua variabel atau lebih. Adapun model rergesi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Kinerja

a : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien regresi $X_1 X_2$

X_1 : Disiplin kerja

X_2 : Budaya Organisasi

- korelasi, mengetahui hasil hubungan antara variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dengan variabel kinerja.
- koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel bebas (disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat (kinerja).,
- uji t dan uji f, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dan f-hitung dengan f-tabel dengan taraf nyata 0,05 (5%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Table 1. *Coefficient Determination*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,607 ^a	0,368	0,330	3,109

Sumber: Hasil olah data, 2022

Tabel 1 menunjukkan koefisien determinan atau R kuadrat (R^2) dikalikan 100%. Hasilnya adalah nilai R kuadrat $0,368 \times 100\% = 36,8\%$. Jadi 36,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi. Artinya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi cukup penting dalam mendukung kinerja karyawan yang baik. Sisanya (error) 63,2% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya 63,2% keberhasilan peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Korelasinya sebesar 0,60 dalam kategori kuat.

Uji t (t hitung) melalui tabel koefisien regresi dapat memprediksi seberapa besar pengaruh secara parsial Motivasi Kerja, Pembelajaran Wirausaha, Komitmen Wirausaha terhadap Kinerja Usaha. Terlihat pada Tabel 2.

Table 2. *Regression Coefficient*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T Value	T Table	Sig	Decision
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	20,787	4,995		4.162	1,692	0,000	Significant
Disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,272	0,133	0,335	2,051	1,692	0,048	Significant
Budaya Organisasi (X_2) terhadap	0,519	0,237	0,358	2,194	1,692	0,035	Significant

kinerja karyawan
(Y)

Sumber: hasil olah data, 2022

Tabel 2 menunjukkan pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,051 > 1,692$) dengan signifikansi $0,048 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, hipotesis diterima. Hasil Nilai t_{hitung} untuk pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,194 > 1,692$) dengan signifikansi $0,035 < 0,05$, hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Berikut adalah hasil uji F terhadap variabel bebas (disiplin kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), seperti terlihat pada Tabel 3.

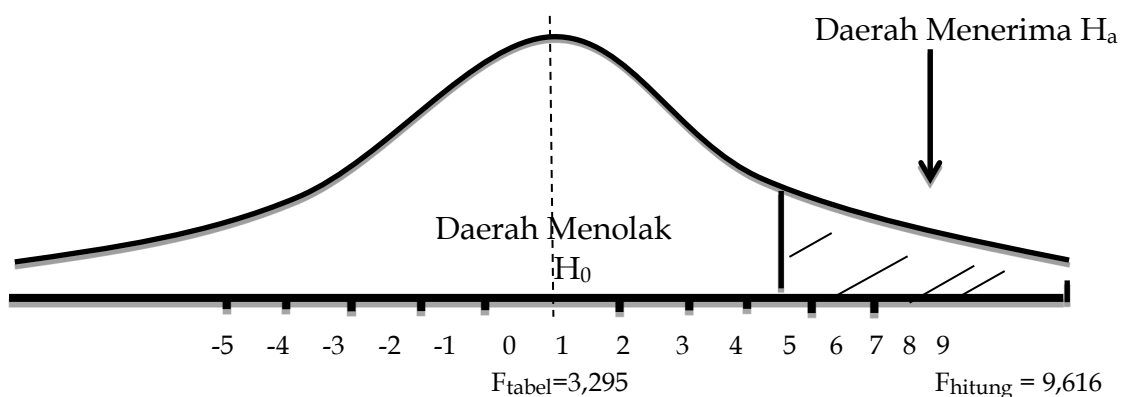
Table 3. *F Test Results*

Df	F Value	F Table	Sig
Df1= 2	9,616	3,295	0,001
Df2= 32			

Tabel 3 menunjukkan nilai F hitung 9,616 dan F tabel 3,295 dengan signifikansi 0,001. Nilai F hitung $>$ F tabel dengan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan ada pengaruh secara simultan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Hipotesis penelitian pengaruh Disiplin Kerja dan budaya Organisasi simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar jika dibandingkan dengan Disiplin Kerja. Artinya peningkatan kinerja karyawan sebagian besar didorong oleh budaya organisasi yang kuat.

Gambar 1 : Grafik uji statistik (uji F)



Sumber: Data diolah, 2022

a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,051 > 1,692$) dan nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Dari hasil persamaan regresi, pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif, artinya makin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan juga makin tinggi dan

pengaruh ini sangat berarti dalam peningkatan kinerja karyawan khususnya dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sucipto & Rauf, (2021a), Wulandari & Hamzah, (2019), bahwa disiplin kerja sangat membantu dalam peningkatan prestasi dan kinerja karyawan dalam organisasi, tanpa disiplin kerja yang tinggi, maka prestasi dan kinerja karyawan susah dicapai oleh karyawan itu sendiri bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan dalam suatu organisasi (Rauf, 2022).

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi budaya organisasi maka makin tinggi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil persamaan regresi yang mempunyai nilai positif, dan uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,194 > 1,692$) dan nilai signifikan $0,035 < 0,05$.

Hasil penelitian ini, didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Sucipto et al., (2019), Sucipto & Rauf, (2021b) bahwa diperlukan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya kinerja organisasi, karena dengan budaya organisasi akan tercipta kebiasaan-kebiasaan yang positif terhadap pengembangan organisasi.

c. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji F, disiplin kerja dan budaya organisasi secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,616 > 3,295$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Penulis berpendapat bahwa hubungan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Jatilaksono & Setyabudi, (2015), disiplin kerja dan budaya organisasi saling mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan terutama kinerja organisasi. Budaya organisasi bisa langgeng dalam sebuah organisasi jika didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Begitu juga sebaliknya, disiplin kerja yang tinggi harus didukung suatu budaya organisasi.

SIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Amalia, A., & Makduani, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & ...*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Hidayat, Z. M. T. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97.
- Jatilaksono, R. S. (2015). *the Impact of Work Discipline and Organizational Culture Toward*. 588–603.
- Kreitner, R. & A. K. (2001). *Organizational Behavior*. DK Publishing, Inc.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:

- PT. Remaja Rosda Karya.
- Prawirosentono, S. D. P. (2017). *Kinerja Dan Motivasi Karyawan* (Ketiga). Yogyakarta: BPFE.
- Rauf, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi , Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Mirai*, 7(1), 437–444.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan aplikasi* (8th ed.). PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021a). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 6.
<https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021b). *YUME : Journal of Management* PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI. 4(3), 370–384.
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>
- Sucipto, N., Rauf, R., & Prasetyo, E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ansika Jitama Teknik. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma*, 7(2), 90–99.
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.