PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RUTAN PALEMBANG

Dra. Hj. Delimawati, M.Si
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rutan Palembang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Rutan Palembang. Pengambilan data menggunakan sampling jenuh yang didistribusikan kepada 32 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi dengn analisis regresi linear berganda.

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, melalui uji T dan uji F, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent pada tingkat kepercayaan 95 % (a = 0,05). Hasil penguji pada uji T pada variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai t_{hitung} (3,551) > t_{tabel} (2,045), signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0, 05, sedangkan pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai t_{hitung} (2,212) > t_{tabel} (2,045) dan signifikansi (0,00) di bawah atau lebih kecil dari 0, 05. Pada pengujian pada uji F pada variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, hal terlihat dari nilai F_{hitung} (6,300) > F_{tabel} (3,328), dan signifikansi (0,01) di bawah atau lebih kecil dari 0, 05.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Displin Kerja & Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dan merupakan peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaanya untuk menjadi perusahaan yang unggul dan sukses perusahaan harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu mengimplementasikanya ke dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat. Dalam usaha pencapaian tujuan tersebut, perusahaan akan mengamati seberapa jauh proses dan hasil pekerjaan yang sedang berjalan maupun yang telah dicapai saat ini (Malayu S.P.Hasibuan, 2016: 11).

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dan juga organisasi lainnya. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat dibutuhkan, karena budaya organisasi merupakan perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*belief*) atau

norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman prilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi, sehingga terdapat peran yang sangat penting dalam budaya organisasi untuk menjaga perusahaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan maju dan berkembang (Robbin, 2016:721).

Budaya organisasi yang kuat merupakan pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menuntun perilaku karena dapat membantu para karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan lebih baik, nilai-nilai budaya dapat diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar, slogan atau moto perusahaan atau organisasi, tujuan umum organisasi dan prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Nilai-nilai tersebut apabila dianut dan dilaksanakan secara bersama oleh pemimpin dan anggota organisasi dapat memperkuat budaya organisasi.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disipliln yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.Untuk dapat menjadi perusahaan yang mempunyai daya saing pada ekonomi global yang semakin berkembang, maka perusahaan dituntut untutk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menciptakan kedisiplinan para karyawan demi mencapai tujuan perusahaan (Malayu S.P Hasibuan, 2016 ; 193).

Sehubungan dengan objek penelitian PT. Rutan Palembabg, peneliti melakukan pra survei dimana masih ada karyawan yang mempunyai budaya organisasi yang kurang baik. Hal terlihat keluar masuk karyawan (turnover) dan ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Berikut ini data keluar masuk karyawan (turnover) PT. Rutan Palembang dari tahun 2016-2020.

Tabel 1.1
PT. Rutan Palemabng

Tahun	Jumlah karyawan Awal tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah rata-rata karyawan	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2016	26	10	2	34	30	6,67
2017	34	-	2	32	33	6,06
2018	32	5	1	36	34	2,94
2019	36	10	4	42	39	10.26
2020	42	-	10	32	37	27,03

Sumber: PT. Rutan Tahun 2020

Dari tabel 1.1 diatas terlihat adanya jumlah karyawan masuk dan keluar. Pada tahun 2016 jumlah karyawan awal tahun 26 orang, karyawan masuk 10 orang jadi semuanya berjumlah 36 orang dan keluar 2 orang jadi 36 - 2 = 34 orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO 6,67. Pada tahun 2017 jumlah karyawan awal tahun 34 orang, karyawan masuk tidak ada

sehingga berjumlah 34 orang dan yang keluar 2 orang jadi 3 4 -2 = 34 orang dengan tingkat LTO yang menurun menjadi 6,06,5%. Pada tahun 2018 jumlah karyawan awal tahun 32 orang, karyawan yang masuk 5 orang jadi semuanya berjumlah 37 orang dan yang keluar 1 orang jadi 37 - 1 = 36 orang dengan tingkat LTO 2,94%. Pada tahun 2019 jumlah karyawan awal tahun 36 orang, karyawan yang masuk 10 orang jadi semuanya berjumlah 46 orang dan yang keluar 4 orang jadi 46 - 4 = 42 orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang naik dibanding tahun sebelumnya yaitu sebesar 10,26%. 2020 jumlah karyawan awal tahun 42 orang, karyawan yang masuk tidak ada dan yang keluar 10 orang jadi 42 – 10 = 32 orang karyawan pada akhir tahun dengan tingkat LTO yang tinggi dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 27,03 %. Keluar masuknya karyawan yang tinggi tersebut terjadi karena disebabkan oleh mereka merasa kurang puas dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman, hubungan yang kurang haromonis, serta juga bisa disebabkan karena tidak sebandingnya kompensasi yang di terima, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Karyawan yang keluar
Pada PT. Rutan Palembang

Tahun	Jumlah karyawan keluar	Jumlah karyawan di PHK	Jumlah karyawan mengundurkan	Jumlah
2016	2	-	2	2
2017	2	1	1	2
2018	1	-	1	1
2019	4	2	2	4
2020	10	10	-	10

Sumber: PT. Rutan Tahun 2020

Dari tabel 2 terlihat tahun 2016 jumlah karyawan keluar sebanyak 2 orang dengan mengundurkan diri. Tahun 2017 jumlah karyawan keluar 2 orang, 1 orang PHK, 2 orang mengundurkan diri. Tahun 2018 karyawan keluar 1 orang mengundurkan diri. Tahun 2019 karyawan keluar 4 orang, 2 orang PHK dan 2 orang mengundurkan diri. Tahun 2020 karyawan keluar sebanyak 10 orang karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) disebabkan karena adanya wabah pandemic virus Corona (Covid-19) yang melanda dunia termasuk Indonesia.

Hal ini diungkapkan oleh Ibu Emira Fadillah, SE. selaku HRD di PT. Rutan Palembang. “Adapun adanya karyawan yang di PHK pada tahun 2017 dan tahun 2019, dikarenakan pihak perusahaan ini mengutamakan kejujuran dalam kegiatan perusahaan, selain itu adanya ketidakpuasan perusahaan terhadap kinerja karyawan tersebut. Indisipliner pada karyawan dan beberapa tindak kejahatan yang dilakukan karyawan sehingga terjadi PHK. Sedangkan alasan adanya pengunduran diri secara garis besar adalah

karyawan ingin mencari pengalaman baru ditempat yang baru. Tetapi ada beberapa alasan lain misalnya jumlah kompensasi yang diperoleh tidak cukup memadai, kurangnya kesempatan untuk berkembang di perusahaan, pekerjaan yang kurang menantang, kurangnya ketersediaan peralatan kerja yang kurang memadai sehingga menjadi salah satu faktor karyawan keluar, persaingan antar karyawan, lingkungan kerja yang tidak. Sedangkan pada tahun 2020 perusahaan terpaksa merumahkan sebanyak 10 orang karyawan karena perusahaan tidak mampu lagi untuk memberikan kompensasi penuh kepada seluruh karyawannya, sehingga mengambil keputusan yang berat untuk merumahkan karyawannya hal ini dilakukan karena adanya penyebaran pandemic virus Corona (Covid-19)

PT. Rutan Palembang merupakan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan alat-alat pertanian (Tractor Tangan, Tractor Iseki, Mesin Pengering Padi, Agrindo ARM 1000 untuk alat pemroses dari padi beras, Pompa Air khusus Irigasi), produk ini dibuat rangka untuk memenuhi kebutuhan akan pangan di wilayah Indonesia.

Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat fenomena masalah disiplin kerja karyawan dimana banyak karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan keluar sebelum jam istirahat. Masalah disiplin ini juga dapat dilihat dari absensi karyawan dari tahun 2017, tahun 2018, tahun 2019 dan tahun 2020 pada tabel sebagai berikut :

Tabel .1.3
Rekapitulasi Absensi Karyawan
CV. Rutan Palembang
Tahun 2016

Bulan	Jlh hari kerja	Jlh karyawan	Hadir %	Tidak Hadir %	Izin %	Sakit %	Alpa %	Ket
Januari	25	26	84,62	15,38	11,54	3,84	0	H=22, TH=4, I=3, S=1, A=0
Februari	24	26	84,62	15,38	7,69	3,85	3,84	H=22, TH=,4 I=2, S=1, A=1
Maret	25	30	80	20	10	3,33	6,67	H=24, TH=6, I=3, S=1, A=2
April	26	30	73,33	26,67	16,67	6,67	3,33	H=22, TH=8, I=5, S=2, A=1
Mei	24	29	82,76	17,24	6,90	10,34	0	H=24, TH=5, I=2, S=3, A=0
Juni	26	28	82,14	17,86	0	14,29	3,57	H=23, TH=5, I=0, S=4, A=1
Juli	21	30	83,33	16,67	6,67	6,67	3,33	H=25, TH=5 I=2, S=2, A=1
Agustus	26	32	81,25	18,75	3,13	9,37	62,5	H=26, TH=6 I=1, S=3, A=2
September	25	32	75	25	6,24	9,38	9,38	H=24, TH=8, I=2, S=3, A=3
Oktober	26	34	76,47	23,53	11,76	8,82	2,94	H=26, TH=8, I=4, S=3, A=1
November	26	34	82,35	17,65	0	11,76	5,89	H=28, TH=6, I=0, S=4, A=2

Desember	25	34	70,59	29,41	11,76	11,76	4,89	H=24, TH=10, I=4, S=4, A=2
RATA-RATA			874,11					H=31, TH=10, I=4, S=4, A=2

Sumber: PT. Rutan Tahun 2016

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Karyawan
CV. Rutan Palembang
Tahun 2017

Bulan	Jlh hari kerja	Jlh karyawan	Hadir %	Tidak Hadir %	Izin %	Sakit %	Alpa %	Ket
Januari	26	34	70,59	29,41	8,82	11,77	8,82	H=24, TH=10, I=3, S=4, A=3
Februari	23	34	64,71	35,19	17,65	11,76	5,88	H=22, TH=,12 I=6, S=4, A=2
Maret	26	34	82,35	17,65	8,82	2,94	5,88	H=28, TH=6, I=3, S=1, A=2
April	23	34	83,35	17,65	5,88	5,88	5,88	H=28, TH=6, I=2, S=2, A=2
Mei	24	34	85,29	14,71	5,88	8,83	0	H=29, TH=5, I=2, S=3, A=0
Juni	20	34	83,35	17,65	2,94	11,76	2,94	H=28, TH=6, I=1, S=4, A=1
Juli	26	34	73,53	26,47	14,71	5,88	5,88	H=25, TH=9 I=5, S=2, A=2
Agustus	26	32	81,25	18,75	3,12	9,38	6,25	H=26, TH=6 I=1, S=3, A=2
September	24	32	75	25	6,25	9,37	9,37	H=24, TH=8, I=2, S=3, A=3
Oktober	26	32	81,25	18,75	6,25	9,37	3,12	H=26, TH=6, I=2, S=3, A=1
November	26	32	87,50	12,5	0	12,5	0	H=28, TH=4, I=0, S=4, A=0
Desember	23	32	81,25	18,75	12,50	0	6,25	H=26, TH=6, I=4, S=0, A=2
RATA-RATA								H=31, TH=10, I=4, S=4, A=2

Sumber: PT. Rutan Tahun 2017

Tabel 1.5
Rekapitulasi Absensi Karyawan
CV. Rutan Palembang Tahun 2018

Bulan	Jlh hari kerja	Jlh karyawan	Hadir %	Tidak Hadir %	Izin %	Sakit %	Alpa %	Ket
Januari	26	32	87,50	12,50	9,37	3,13	0	H=28, TH=4, I=3, S=1, A=0
Februari	23	32	87,50	12,50	6,25	3,12	3,12	H=28, TH=,4 I=2, S=1, A=1
Maret	26	34	88,23	11,76	8,82	2,94	0	H=30, TH=4, I=3, S=1, A=0
April	24	34	85,29	14,91	14,91	0	0	H=29, TH=5, I=5, S=0, A=0
Mei	24	34	88,24	11,76	5,88	0	5,88	H=30, TH=4, I=2, S=0, A=2
Juni	18	37	86,49	13,51	0	10,81	2,70	H=32, TH=5, I=0, S=4, A=1
Juli	26	37	86,49	13,51	5,40	5,40	2,71	H=32, TH=5 I=2, S=2, A=1
Agustus	25	36	72,22	27,88	11,11	8,33	8,33	H=26, TH=10 I=4, S=3, A=3
September	25	36	66,67	33,33	16,67	8,33	8,33	H=24, TH=12 I=6, S=3, A=3
Oktober	27	36	69,44	30,56	11,11	16,67	2,78	H=25, TH=11, I=4, S=6, A=1
November	25	36	77,78	22,22	5,56	11,10	5,56	H=28, TH=8, I=2, S=4, A=2
Desember	24	36	66,67	33,33	8,33	13,89	11,10	H=24, TH=12, I=3, S=5, A=4
RATA-RATA			80.21	19.82	8.62	6.97	4.21	H=31, TH=10, I=4, S=4, A=2

Sumber: PT. Rutan Tahun 2018

Tabel 1.6
Rekapitulasi Absensi Karyawan
CV. Rutan Palembang Tahun 2019

Bulan	Jlh hari kerja	Jlh karyawan	Hadir %	Tidak Hadir %	Izin %	Sakit %	Alpa %	Ket
Januari	26	36	86,11	13,89	11,11	2,78	0	H=31, T=,5 I=4, S=1, A=0
Februari	23	36	88,89	11,11	2,78	0	8,33	H=32, T=4, I=1, S=0, A=3
Maret	25	34	100	0	0	0	0	H=34, T=0, I=0, S=0, A=0
April	23	34	94,12	5,88	2,94	2,94	0	H=32, T=2, I=1, S=1, A=0
Mei	24	32	96,88	3,12	0	3,12	0	H=31, T=1, I=0, S=1, A=0

Juni	22	32	87,50	12,50	6,25	6,25	0	H=28, T=4, I=2, S=2, A=0
Juli	26	38	84,21	15,79	10,53	2,63	2,63	H=32, T=6, I=4, S=1, A=1
Agustus	26	38	92,11	7,89	7,89	0	0	H=35, T=3, I=3, S=0, A=0
September	25	38	84,21	15,79	5,26	7,89	2,63	H=32, T=6, I=2, S=3, A=1
Oktober	26	42	85,71	14,29	2,38	9,52	2,38	H=36, T=6, I=1, S=4, A=1
November	25	42	90,48	9,52	5,26	2,38	2,38	H=38, T=4, I=2, S=1, A=1
Desember	25	42	92,86	7,14	0	2,38	5,26	H=39, T=3, I=0, S=1, A=2
RATA-RATA			90.26	9.74	4.53	3.32	1.97	H=29, T=8, I=4, S=2, A=2

Sumber: PT. Rutan Tahun 2019

Tabel 1.7
Rekapitulasi Absensi Karyawan
CV. Rutan Palembang
Tahun 2020

Bulan	Jlh hari kerja	Jlh karyawan	Hadir %	Tidak Hadir %	Izin %	Sakit %	Alpa %	Ket
Januari	25	42	73,81	26,19	11,90	9,52	4,77	H=31, T=,11 I=5, S=4, A=2
Februari	25	42	88,09	11,91	2,38	7,14	2,38	H=37, T=5, I=1, S=3, A=1
Maret	25	38	84,21	15,79	10,53	2,63	2,63	H=32, T=6, I=4, S=1, A=1
April	25	38	78,95	21,05	7,89	7,89	5,27	H=30, T=8, I=3, S=3, A=2
Mei	22	34	100	0	0	0	0	H=34, T=0, I=3, S=1, A=1
Juni	25	34	94,12	5,88	5,88	0	0	H=32, T=2, I=2, S=0, A=0
Juli	26	34	97,06	2,94	0	2,94	0	H=33, T=1, I=0, S=1, A=0
Agustus	24	34	91,18	8,82	8,82	0	0	H=31, T=3, I=3, S=0, A=0
September	26	32	87,50	12,50	12,50	0	0	H=28, T=4 I=4, S=0, A=0
Oktober	26	32	90,63	9,37	3,12	3,12	3,12	H=29, T=3, I=1, S=1, A=1
November	25	32	84,38	15,62	6,25	0	9,37	H=27, T=5, I=2, S=0, A=3
Desember	26	32	87,50	12,50	6,25	3,12	3,12	H=28, T=4, I=2, S=1, A=1
RATA-RATA			88.12	11.88	6.29	3.03	2.56	H=29, T=8, I=4, S=2, A=2

Sumber: PT. Rutan Tahun 2020

Hasil pengamatan peneliti menemukan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas, masih terdapat karyawan yang tidak hadir kerja yang mengindikasikan bahwa ketidakpatuhan pada jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja karyawan masih rendah, hal ini disebabkan dalam melaksanakan pekerjaan seperti tidak memenuhi target yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rutan Palembang".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Rutan Palembang?
2. Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rutan Palembang?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja

Edy Sutrisno (2012:12), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati san diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2012: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut Turner dalam Wibowo (2016:258) budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh

kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya.

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja perusahaan karena menimbulkan antara lain:

1. Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak;
2. Perilaku karyawan secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak;
3. Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi
4. Adanya musyawarah dan kebersamaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan dan penghormatan kepada karyawan;
5. Semua kegiatan berorientasi kepada misi atau tujuan organisasi;
6. Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya;
7. Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan;
8. Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya;
9. Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

2.1.2 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan indicator budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge dalam (Wibowo:2015:) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
   Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci
   Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil kerja
   Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada anggota organisasi
   Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas manusia yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.
5. Orientasi tim
   Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.
6. Keagresifan
   Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai dan hanya diam saja.
7. Stabilitas
   Sejauh mana kegiatan-kegiata organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan

2.2 Disiplin kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Menurut Hasibuan (2016:444) bahwa: "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." Menurut Rivai (2012:244) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2.2.2 Dimensi Disiplin Kerja

Rivai (2015: 44) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran.
   Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Karyawan harus datang ke kantor teratur dan tepat waktu. Ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
   Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja, selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, berpakaian rapi, dan menaati tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis yang dibuat oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja.
   Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. Karyawan harus mencapai standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
   Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja sehingga memperkecil kesalahan yang dilakukan dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis.
   Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.Seseorang sepatutnya memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Instansi umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel mewujudkan tujuan tersebut.

Tujuan utama penilaian kinerja pegawai adalah untuk memotivasikan karyawan dalam mencapai sasaran operasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli : Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes Lardoso Faustino (2010;135): " Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu."

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

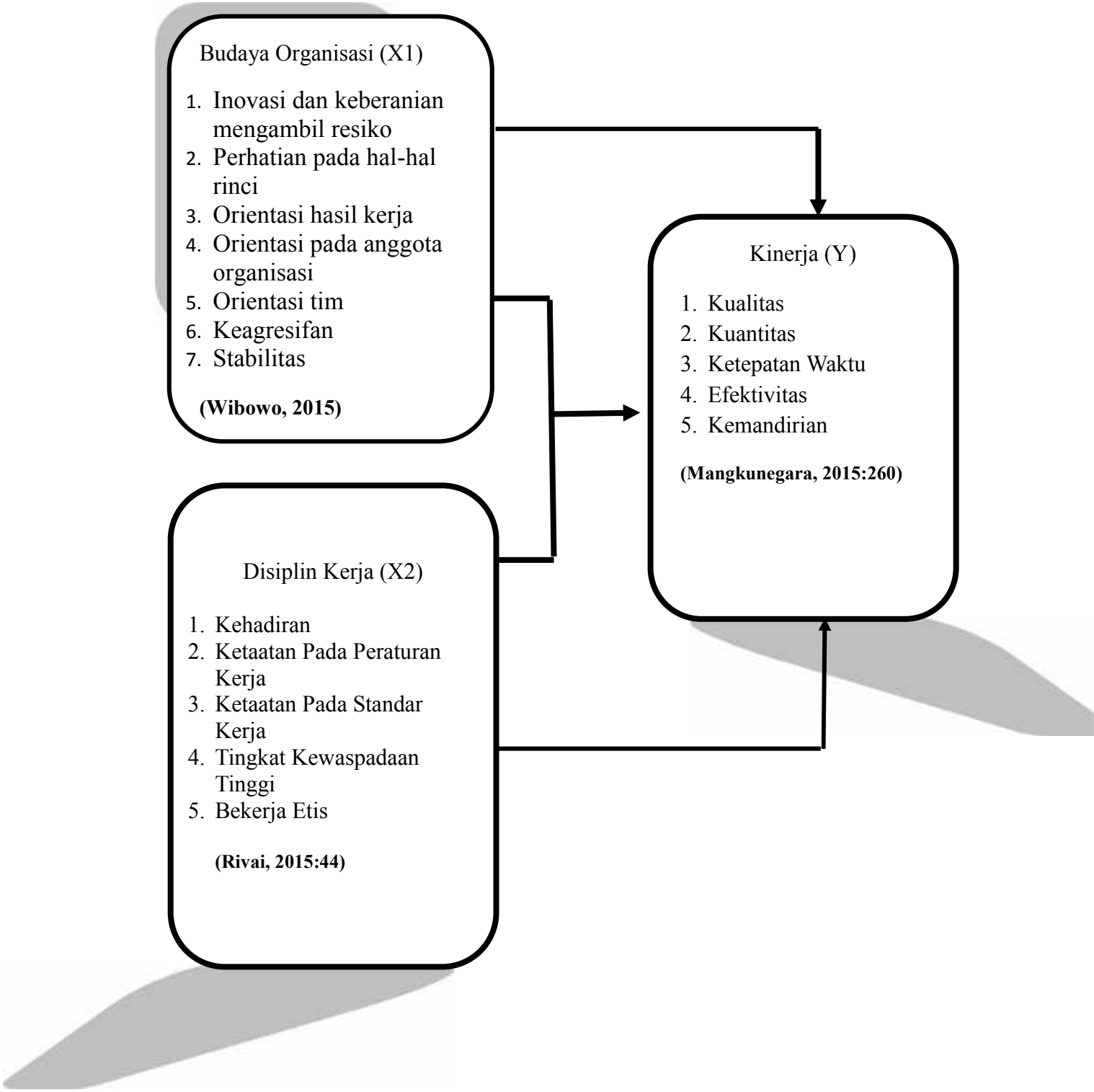
2.3.2 Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Robbins dalam Mangkunegara (2015:260):

1) Kualitas., Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2) Kuantitas., merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4) Efektivitas. merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3. Kerangka Fikir

Gambar 1
Kerangka Fikir



2.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1

1. Ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Rutan Palembang
2. Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Rutan Palembang

Hipotesis 2

1. Ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Rutan Palembang
2. Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Rutan Palembang

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan maka ruang lingkup penelitian ini adalah masalah budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2012:34). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variable- variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Adapun variabel yang akan diteliti variabel budaya organisasi sebagai X_1 dan variabel disiplin kerja sebagai X_2 dan kinerja karyawan sebagai Y.

3.3. Teknik Analisis

3.3.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur (Situmorang *et al*, 2015:32). Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang didapat apakah valid atau tidak dengan alat ukur yang digunakan yaitu dengan menggunakan responden sebagai sampel penelitian. Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket (kuesioner) yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian. Hal ini dilakukan agar data-data yang diperoleh valid dan reliabel.

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Situmorang dkk, 2015). Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik, dan suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha*>0,60 Pengujian realibilitas instrumen menggunakan pengujian satu skor pada taraf signifikan 5%. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS* versi 24,00.

3.3.2 Analisis Desrkiptif Statistik

a. Koefesien Diterminasi

Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (r^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 = yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas

$$r^2 = \frac{(n\,(\sum XY^2) - (\sum XY)^2}{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2\ (n\,(\sum Y2) - (\sum Y)^2}$$

b. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2,….X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independent berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan persamaan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefesien regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Disiplin kerja

e = Standart Error

c. Pengujian hipotesis (Uji F danT)

1. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap varibel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% (α= 0,05). Jika sig > ά (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika sig < ά (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Adapun rumus uji f digunakan rumus :

$$f = \frac{r^2 / (k-1)}{1-r^2 / n-k}$$

2. Uji T

Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika sig > ά (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika sig < ά (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Untuk menghitung nilai nilai t_{hitung} untuk variabel bebas (pengawasan kepatuhan internal dan komitmen organisasi) dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\ \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validasi Data

1. Validasi Budaya organisasi (X_1)

Hasil dari validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dari seluruh item (14 butir) pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur ternyata semua item pertanyaan memiliki nilai diatas batas kritis yang ditentukan, sehingga dinyatakan valid. Secara terperinci nilai dari masing-masing item dapat ditunjukkan tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_1)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.633	Valid
Butir 2	0.594	Valid
Butir 3	0.784	Valid
Butir 4	0.641	Valid
Butir 5	0.792	Valid
Butir 6	0.700	Valid
Butir 7	0.641	Valid
Butir 8	0.792	Valid
Butir 9	0.628	Valid
Butir 10	0.611	Valid
Butir 11	0.417	Valid
Butir 12	0.574	Valid
Butir 13	0.684	Valid
Butir 14	0.769	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

2. Validasi Variabe Disiplin Kerja

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas disiplin kerja (X_2)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.580	Valid
Butir 2	0.543	Valid
Butir 3	0.735	Valid
Butir 4	0.714	Valid
Butir 5	0.739	Valid
Butir 6	0.703	Valid
Butir 7	0.714	Valid
Butir 8	0.698	Valid
Butir 9	0.639	Valid
Butir 10	0.658	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

3. Validasi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Butir pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Status
Butir 1	0.591	Valid
Butir 2	0.539	Valid
Butir 3	0.731	Valid
Butir 4	0.793	Valid
Butir 5	0.718	Valid
Butir 6	0.626	Valid
Butir 7	0.706	Valid
Butir 8	0.810	Valid
Butir 9	0.660	Valid
Butir 10	0.622	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

b. Uji Reliabilitas Data

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	Status
Budaya Organisasi	0,926	Reliabel
Disiplin Kerja	0,909	Reliabel
Kinerja	0,911	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS Ver 24,0

4.2 Analisis Deskriptif Statistik

a. Koefesien Diterminasi

Tabel 4.11
Koefesien Diterminasi

Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642[a]	.412	,747	6.57830

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS V 22,0

a. R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukan nilai koefesien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,412 artinya persentase sumbangan budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 41,2%,

sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

b. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.12
Koefesien Regresi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.476	10.285		7.769	.010
	X1	.807	.776	.406	3.551	.000
	X2	.504	.489	.279	2.212	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS V 24,0

Hasil regresinya adalah sebagai berikut :

$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$

$Y = 8{,}476 + 0{,}807 X_1 + 0{,}504 X_2$

Dimana :

Memperhatikan persamaan regresi linier berganda tersebut, diketahui nilai

a. Angka konstanta dari unstandardized coefficient yang dalam penelitian ini sebesar 8,476 angka ini berupa angka konstanta yang mempunyai arti : jika variabel budaya organisasi dan disiplin kerja 0, maka jumlah kinerja sebesar 8,476

b Angka koefisien regresi X_1 sebesar 0,807. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% budaya organisasi maka kinerja akan meningkat sebesar 0, 807%

c. Angka koefesien regresi X_2 sebesar 0,504. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1% disiplin kerja, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,504%

c. Uji Signifikansi Secara Individu (Uji t)

Tabel 4.13
Koefesien Regresi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.476	10.285		7.769	.010
	X1	.807	.776	.406	3.551	.000
	X2	.504	.489	.279	2.212	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS V 24,0

a. Pengujian variabel budaya organisasi (b_1) dengan hipotesis :

H_o = koefiesien regresi (budaya organisasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

H_1 = koefiesien regresi (budaya organisasi) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 3,551

Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan
df = n-k-1 atau 32-2-1 = 2,045 maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,045. Karena t_{hitung} (3,551 > t_{tabel} (2,045), maka H_0 diterima, , H_1 ditolak artinya bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

b. Pengujian variabel disiplin kerja (b_2) dengan hipotesis :
H_o = koefiesien regresi (disiplin kerja) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja
H_1 = koefiesien regresi (disiplin kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja
Berdasarkan hasil dari output t_{hitung} diperoleh sebesar 2,212
Untuk mencari t tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan
df = n-k-1 atau 32-2-1 = 29 maka diperoleh nilai untuk t_{tabel} sebesar 2,045. Karena t_{hitung} (2,212) > t_{tabel} (2,045), maka H_o diterima, H_1, ditolak artinya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

c. Uji Signifikansi Secara Bersama-sama (uji f)

Uji-F atau uji koefesien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja . Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 4.14
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.926	2	12.963	6.300	.000[b]
	Residual	1254.949	29	43.274		
	Total	1280.875	31			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

H_0 : $b_1,b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).
H_1 : $b_1,b_2 \neq 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu berupa budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).
Berdasarkan hasil dari output F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 6,300
Untuk mencari F tabel pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan
df = n-k-1 atau 32-2-1 = 29 maka diperoleh nilai untuk F_{tabel} sebesar 3,328. Karena F_{hitung} (6,300) > F_{tabel} (3,328), maka H_o diterima, H_1 ditolak, artinya bahwa budaya organisasi dan disiplin

kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel budaya organisasi) berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja PT. Rutan Palembang, ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja PT. Rutan Palembang ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil hipotesis 3 (dimana variabel budaya organisasi dan disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Rutan Palembang ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5.2. Saran

1. Agar karyawan tetap menunjukan budaya kerja yang baik terhadap perusahaan dengan loyalitas, tingkat partisipasi yang tinggi dan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya perusanaan lebih memperhatikan dan memberikan kebebasan dan kepercayaan penuh serta tanggung jawab kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.
2. Untuk meningkatkan kedisiplinan yang baik agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaannya mentaati semua peraturan perusahan maka pihak perusahaan/manajemen memberikan suatu motivasi terhadap karyawan untuk dapat merangsang lebih giat lagi bekerja.
3. Guna meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan /manajemen lebih sering mengadakan pengawasan, guna meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik lagi guna menghasilkan pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan target perusahaan.

Daftar Pustaka

A.A Anwar Parabu Mangkunegara, , *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung. 2016

Bungin, Burhan H.M, Penelitian Kualitatif : Kencana Prenama Media Group, Jakarta, 2015

Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Cetakan Keempat, Kencana, Jakarta, 2015

Fuad Mas'ud, , Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi), UNDIP, Semarang, 2015

Faustino Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 4, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2015

Hani Handoko, Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Edisi 2), BPFE. Yogyakarta, 2017

Husein Umar, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2014

Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bumi Aksara, Jakarta, 2016

Marihot Tua Efendi Hariandja, Manajemen sumberdaya manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai, Grasindo, Jakarta, 2015

Sunarto, Perilaku Organisasi, Edisi Kedua, Amus, Yogyakarta, 2012

Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung, 20115

Stephen P. Robbins, Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Diterjemahkan oleh Halida, Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta, 2015

Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung, 2015

Syafrizal Helmi Situmorang, 2008. Filasafat Ilmu dan Metode Riset, Usu Press, Medan.20015

Veithzal Rivai Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Raja Grafindo, Jakarta, 2015